

Bilag 1.2 til KL/KTO-forlig 2011

Reguleringsordning

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2011 – 31. marts 2013

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for den private henholdsvis den kommunale sektor.

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

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

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

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

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

Bemærkninger

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

I 3-partaftalerne fra juni 2007 indgår, at virkninger på reguleringsordningen i medfør af seniorordninger og vokselevløn skal neutraliseres. Grundlaget for opgørelsen udarbejdes

af FLD. FLD har opgjort, at neutraliseringen vil være netto 0 fra og med udmøntningen fra reguleringsordningen 1. januar 2012.

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

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

Reguleringsordningen pr. 1. januar 2012

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

maj 2009 til maj 2010:	2,2 pct.
august 2009 til august 2010:	2,3 pct.
november 2009 til november 2010:	1,5 pct.
februar 2010 til februar 2011:	d pct.

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

maj 2009 til maj 2010:	2,9 pct.
august 2009 til august 2010:	2,4 pct.
november 2009 til november 2010:	1,5 pct.
februar 2010 til februar 2011:	h pct.

Stigning, private sektor: $(2,2 + 2,3 + 1,5 + d)/4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunale sektor:

maj 2009 til maj 2010:	$2,9 - (0,40^{\text{g}} + (-0,32) + 0,01^{\text{**}})$ pct.	l pct.
august 2009 til august 2010:	$2,4 - (0,40^{\text{g}} + (-0,32) + (-0,01^{\text{**}}))$ pct.	m pct.
november 2009 til november 2010:	$1,5 - (-0,32)$ pct.	n pct.
februar 2010 til februar 2011:	$h - (-0,32)$ pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor $(l + m + n + o)/4$ j pct.

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

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2010 til og med oktober 2011:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2011k1} / 120,8 - 1) * 100 * 1,5 + s)$ q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2011.

Til anvendelse pr. 1. januar 2012 $q * 0,8$ r pct.

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

^g beregnet som udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2009 på 0,48 pct. fratrukket korrektionen på 0,08 pct.point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget i 2009.

^{**} 3-partkorrektion for vokselevlønnen den kommunale sektor opgjort af FLD.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2012

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

maj 2010 til maj 2011:	a pct.
august 2010 til august 2011:	b pct.
november 2010 til november 2011:	c pct.
februar 2011 til februar 2012:	d pct.

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

fra maj 2010 til maj 2011:	e pct.
august 2010 til august 2011:	f pct.
november 2010 til november 2011:	g pct.
februar 2011 til februar 2012:	h pct.

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

Korrigeret stigning, kommunale sektor:

fra maj 2010 til maj 2011:	$e - (-1,15^*)$ pct.	l pct.
august 2010 til august 2011:	$f - (-1,15^*)$ pct.	m pct.
november 2010 til november 2011:	$g - ((-1,15^*))$ pct.	n pct.
februar 2011 til februar 2012:	$h - ((-1,15^*) + r \text{ pr. } 1/1 \text{ } 2012)$ pct.	o pct.

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

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

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2011 til og med oktober 2012:

$P * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2012k1} / \text{Indeks(kom.)}_{2011k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer² pr. 1. oktober 2012.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2012: $q * 0,8$ r pct.

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

^{*)} beregnet som udmøntningen pr. 1/4 2011 før korrektion med 0,08 dvs. $-1,23 + 0,08$ pct.

²⁾ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2.1. til KL/KTO-forlig 2011

Ændringerne træder i kraft d. 1. april 2011.

Strategisk drøftelse og fastlæggelse af strategiplan og hovedudvalgets opgaver

1. § 9 i MED-rammeaftalen ændres til nedenstående

§ 9. Hovedudvalgets opgaver

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag X.

Stk. 4. Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5. Strategisk drøftelse

Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:

Inspiration til indsatsområder og opgaver kan bl.a. hentes i de generelle (ramme)aftaler.

Stk. 6. Fastlæggelse af strategiplan

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

Bemærkning:

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til hovedudvalgets opgaver, jf. stk. 1-4.

Hovedudvalget kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4 indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 7. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Bemærkning:

Det vil således i nærdret omfang være muligt løbende at få emner på hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

Stk. 8. Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Bilag X. Oversigt over hovedudvalgets obligatoriske opgaver i hht. generelle (ramme)aftaler

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

- A. Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2.
- B. I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.
- C. Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4.
- D. Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9 og bilag 9 til MED-rammeaftalen.
- E. Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget. jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.
- F. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer (for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen) med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- G. Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, jf. Rammeaftale om socialt kapitel §3. I Rammeaftale om socialt kapitel § 3 stk. 1 udgår ”årligt”.
- H. Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2.
- I. Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1.

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

2. Endvidere ændres nedenstående bestemmelser som følger:

- Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder, Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.
- Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal § 3, stk. 4 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen.
- Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 1 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer.
- Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 1 ændres til: Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet.
- Punkt 2, de to første afsnit i Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (tr-vilkårsprotokollatet) ændres til:

Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).

Bemærkning:

Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

- Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 4, stk. 2 ændres til:

Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet.

Bemærkning:

Drøftelserne kan fx finde sted i forbindelse med drøftelser af APV, trivselsmålinger eller sygefraværstatistikker.

- I aftalerne om lokal løndannelse bortfalder bestemmelsen om lønpolitisk drøftelse (Kommunen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg)
- § 6 i Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov bortfalder.

Ændringerne under pkt. 2 medfører konsekvensrettelser i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende MED-håndbog.

3. I øvrigt ændres følgende:

- § 7, stk. 8 i MED-rammeaftalen bortfalder.
- § 8, stk. 4 i MED-rammeaftalen bortfalder.
- Den nuværende § 8, stk. 8 i MED-rammeaftalen ændres til: Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag X, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.
- § 16, stk. 9 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bortfalder.
- § 17, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bortfalder.

Procedureretningslinjer, § 8, stk. 3

§ 8, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse med tilhørende vejledning i MED-håndbogen ændres til følgende:

§8 stk. 3:

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

- 1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,*
- 2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og*
- 3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.*

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Der kan i øvrigt aftales procedureretningslinjer om andre emner.

Opmærksomheden henledes på, at der i stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgås ét samlet sæt af retningslinjer indeholdende en beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

Et sådan sæt af retningslinjer kan skabe grundlag for en sammenhængende planlægning af hvornår og hvordan emnerne drøftes i MED-systemet.

Erfaringsopsamling og informationsindsats

Generel erfaringsopsamling

Parterne er enige om, at der er behov for en formaliseret erfaringsopsamling vedr. fortolkning af MED- og SU-aftalens bestemmelser.

Denne erfaringsopsamling skal ske med henblik på at vejlede parterne i de lokale MED/SU-udvalg. Hensigten med erfaringsopsamlingen er således at få formidlet de centrale parter opfattelse af generelle fortolkningsspørgsmål og -udfordringer i samarbejdssystemerne.

Parterne vil i erfaringsopsamlingen have særligt fokus på håndhævelsen af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6, jf. § 21, stk. 2 i MED-rammeaftalen / § 29, stk. 2 i TR/SU-aftalen

Der er som en del af denne erfaringsopsamling, behov for fælles skriftlige vejledninger, herunder skriftlige fortolkningsbidrag.

Et særligt fokus på MED § 7, stk. 4-6

Parterne er enige om, at der er et særligt behov for at informere om MED-rammeaftalens § 7 stk. 4-6.

§ 7, stk. 4-6 omhandler bl.a. information og drøftelse i forbindelse med beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse.

Der afsættes midler i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter til at finansiere informationsmateriale i forhold til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalgene, ledere samt øvrige beslutningstagere i kommunerne.

Informationsmaterialet skal bl.a. indeholde:

- Håndhævelsen af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6, jf. § 21, stk. 2 i MED-rammeaftalen / § 29, stk. 2 i TR/SU-aftalen.

- En præcisering af forskellen på information og drøftelse i MED-rammeaftalens (og TR/SU-aftalens) forstand og høringsbegrebet i forvaltningslovens forstand.
- Såfremt parterne kan opnå enighed, kan informationsmaterialet endvidere indeholde præcisering af hvilket niveau, der er rette niveau for drøftelse forud for beslutning, jf. § 7, stk. 5 i MED-rammeaftalen / § 16, stk. 7 i TR/SU-aftalen.
- Fokus på håndtering af situationer, hvor enkelte personalegrupper bliver særligt berørt af beslutninger jf. § 7, stk. 4-6.

Informationsmaterialet danner desuden grundlag for, at MED-underviserne i PUF får skærpet deres opmærksomhed om disse forhold i deres undervisning.

Fokus på tvisteløsning ved information og drøftelse

1. Til § 21, stk.1 i MED-rammeaftalen indsættes følgende bemærkning:

Bemærkning:

Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.

2. Der indsættes en ny supplerende bemærkningstekst til § 21, stk. 3 i MED-rammeaftalen:

Bemærkning

”Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til hovedudvalget, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. Hovedudvalget skal herefter tage stilling til sagen.

Såfremt sagen ikke kan bilægges i hovedudvalget, kan sagen indsendes til de centrale parter af begge eller af den anden part i hovedudvalget”.

Parallelle ændringer foretages i § 29, stk. 1 hhv. stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Opfølgning og konsolidering af det ved O.08 aftalte i relation til MED-systemet

Der afsættes midler fra Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter til at gennemføre et opfølgingsprojekt.

Formålet med projektet er at sætte fokus på konsolidering af det ved O.08 aftalte i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen i relation til MED-systemet, herunder at sætte

fokus på hvordan de aftalte retningslinjer kan integreres som en del af det løbende samarbejde mellem medarbejdere og ledelse på de enkelte institutioner.

Eksempelvis kan der udarbejdes:

- Inspirationsmateriale der vedrører fremlæggelse af institutionsbaserede sygefraværstatistikker; hvordan kommer de fra statistikkens tal til konkret at arbejde med reduktion af sygefraværet?
- Inspirationsmateriale vedr. arbejdet med at identificere, forebygge og håndtere mobning og chikane på de kommunale arbejdspladser.

Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel

MED-rammeaftalens § 18, stk. 4 andet led og TR/SU-aftalens § 12, stk. 4 pkt. 2 ændres til: Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Bemærkning:

Bestemmelsen gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

Bemærkning:

Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.

Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.

Tilkendegivelse vedr. efteruddannelse for TR

Følgende tekst indsættes i TR-vilkårsprotokollatet:

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentantbureauets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentantbureauet.

Implementering af direktivet om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren

Der nedsættes i overenskomstperioden en arbejdsgruppe med henblik på, at parterne kan søge at aftaleimplementere direktiv af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren.

Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed)

1. Med henblik på at påse, at lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet, gennemgår de centrale parter i fællesskab de lokale MED-aftaler.

I Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. ændres den sidste sætning som følge heraf til:

Når aftalen er indgået, sendes kopi til de centrale parter

2. Finder de centrale parter, at en lokal MED-aftale ikke lever op til de nævnte betingelser jf. punkt 1, vejleder de centrale parter i fællesskab de lokale parter om, hvorledes de kan opfylde betingelserne, jf. § 22, stk. 1 i MED-rammeaftalen.
3. Såfremt de lokale parter ikke inden en fastsat tidsfrist efter vejledningen jf. punkt 2 ændrer den lokale aftale, så bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens betingelser, indskærper de centrale parter deres vejledning af de lokale parter med henblik på at klargøre mulige konsekvenser af en fortsat manglende opfyldelse af arbejdsmiljølovens betingelser.

4. Uenighed mellem de centrale parter om hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering løses ved en voldgift i hht. § 23 i MED-rammeaftalen.
5. I § 22, stk. 2 i MED-rammeaftalen præciseres, at også den ene af parterne i hovedudvalget kan forelægge en sag vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøarbejdets organisering for de centrale parter.

Parterne forudsætter, at arbejdsmiljølovens betingelser med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet hermed opfylder lovens forudsætninger for parternes håndhævelse.

Der er desuden enighed om, at der nedsættes en arbejdsgruppe med henblik på, at parterne implementerer ændringer i arbejdsmiljøloven (samarbejde om sikkerhed og sundhed) i MED-rammeaftalen. Det redaktionelle arbejde igangsættes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning, og parterne bestræber sig på, at arbejdet med MED-rammeaftalen og MED-håndbogen kan færdiggøres inden udgangen af juni 2011.

Bilag 2.2.d. til KL/KTO-forlig 2011

Forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

1. Udover ovennævnte bidrag til AKUT-fonden forøges AKUT-bidraget i hvert af overenskomstårene 2011 og 2012 med 1 øre pr. ATP-pligtig time til lokale formål. Disse midler forbliver i kommunen i en lokal pulje. Optællingsperioden er 1. januar – 30. juni i det pågældende år. Idet der herved kun optælles ATP-pligtige timer for et halvt år fordobles dette antal.

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

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

2. Anvendelse af den lokale pulje sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i det øverste SU-MED-organ.
3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, der lokalt er enighed om:
 - a. opdatering af tillidsrepræsentanter i lokale forhold
 - b. introduktion af nye tillidsrepræsentanter i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
 - c. fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer m.v. for tillidsrepræsentanter
 - d. øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter
4. Midler fra ordningen kan ikke bruges til intern lønrefusion.
5. Senest den 1. maj 2013 skal de lokale parter i hver kommune indsende et regnskab til de centrale parter over anvendelsen af de i det foregående overenskomstår modtagne midler, jf. punkt 1. I regnskabet skal der redegøres for følgende:
 - Lokale AKUT-midler afsat i kommunen i perioden 1. april 2011 - 31. marts 2013
 - Forbrug af AKUT-midler
 - Uforbrugte AKUT-midler pr. 31. marts 2013

6. Regnskabet, jf. punkt 5 og 6, underskrives af formanden og næstformanden i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.
7. Eventuelle uforbrugte midler pr. 31. marts 2013, jf. det lokale regnskab i hht. punkt 6, indbetales til AKUT-fonden pr. 1. maj 2013.
8. Parterne er enige om at evaluere forsøgsordningen.

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

Bilag 3.1. til KL/KTO-forlig 2011

Videreførelse af seniordage

Med virkning fra 1. januar 2012 videreføres de ved O.08 aftalte seniordage, jf. protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer pkt. 3. Der foretages dog følgende ændringer:

- 1) Timelønnede udgår af ordningen.
- 2) Der foretages en ændring af beregningsgrundlaget til pensionsgivende løn i tilfælde af, at seniordagene skal udbetales enten fordi medarbejderen har valgt seniorbonus i stedet for seniordage eller fordi medarbejderen fratræder uden at have afholdt sine seniordage. I disse tilfælde fastsættes værdien af en seniordag til 0,47% af den pensionsgivende årsløn.
- 3) En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest d. 1. oktober året forinden retten opnås, jf. protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer pkt. 3 C. Såfremt den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

Ovenstående ændringer gælder ligeledes for de supplerende seniordage, som er aftalt ved organisationsbordene, jf. princippet fra O.08 om, at de supplerende seniordage følger reglerne for KTO-seniordagene.

Ved O.08 aftalte parterne, at indførelse af seniordage i perioden 2009 – 2011 medførte en årlig merudgift på 0,05 % udover trepartsmidlerne. De 0,05 % er varige og finansierer et antal seniordage efter 2011. Omkostningerne ved videreførelse af seniordage efter 2011 er herefter opgjort til en årlig merudgift på 0,08 %. Der tilføres samtidig 5 mio. kr. til ”ATP-puljen”, jf. KTO-forliget O.08 pkt. 2.2.

Øvrige seniorpolitiske initiativer

A: Følgende tekst indsættes som supplement til indledningen til kapitel 2 i rammeaftale om seniorpolitik:

For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

B: Rammeaftalens § 13, stk. 1 om pensionsforbedring til tjenestemænd ændres til følgende:

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget fortids- eller egenpension kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillægelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned hvori den pågældende fylder 70 år.

C: Der afsættes et beløb af AUA-midlerne til revision af parternes fælles vejledning om rammeaftale om seniorpolitik. I den fælles vejledning sættes fokus på mulighederne for, at benytte retten til fleksibel efterløn som et seniorpolitisk redskab. Hvis muligheden for pensionskassedelpension opstår, skal den så vidt muligt søges beskrevet i vejledningen.

Der er enighed om i forbindelse med redigering af rammeaftalen at indarbejde bestemmelser om seniordage.

Bilag 4.a til KL/KTO-forlig 2011

Tryghedspulje

1. Formål og baggrund

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

Baggrunden for oprettelsen af tryghedspuljen er at yde en ekstra indsats, når kommunale medarbejdere indenfor overenskomstgrupperne i OAO afskediges, som følge af den stramme kommunale økonomi.

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

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

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

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

2. Puljemidler

I overenskomstperioden 2011-2013 afsættes der midler til tryghedsforanstaltninger for afskedigede ansatte indenfor overenskomstgrupperne i OAO i henhold til underbilag 1. De afsatte midler er midlertidige, og skal finansiere et supplement til de tryghedsaktiviteter, som i øvrigt finder sted i kommunerne.

3. Opkrævning af midler

Der afsættes i alt 80 mio. kr. til formålet, fordelt med 55,2 mio. kr. i 1. overenskomstår og 24,8 mio. kr. i 2. overenskomstår. Kommunerne indbetaler til puljen et bidrag pr. præsteret arbejdstime, som følger:

- Pr. 1. juli 2011 13,4 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime
- Pr. 1. juli 2012 6,0 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime

Opkrævningen sker sammen med opkrævningen af AKUT-bidrag.

Der kan søges om midler fra puljen fra 1. juni 2011. Det betyder, at afskedigede medarbejdere, der endnu ikke er fratrukket pr. 31. maj 2011, kan søge midler fra Tryghedspuljen.

4. Midlernes anvendelsesområde

Aftalen gælder for ansatte indenfor overenskomstgrupperne i OAO indenfor KTO's forhandlingsområde i:

- 1) KL's forhandlingsområde,
- 2) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner - dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. - som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af kommunale overenskomster og
- 3) naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder.
- 4) serviceaftalevirksomheder

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

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

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

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

5. Ansøgning til puljen

Ansøgning til puljen foregår på følgende måde:

- Der kan søges op til 10.000 kr. pr. afskediget ansat fra puljen.
- Der ansøges via elektronisk blanket via www.virk.dk.
- Ansøgningen skal underskrives af den afskedigede ansatte, dennes leder samt den (lokale) repræsentant for den forhandlings- og aftaleberettigede OAO-organisation.
- Ansøgningen sendes til: Tryghedspuljen@kl.dk, c/o KL

KL og OAO behandler ansøgningen, og der modtages svar på ansøgningen indenfor 14 dage.

6. Udbetaling fra puljen

Udbetaling fra puljen foregår på følgende måde:

Godkendte beløb udbetales fra Tryghedspuljen til ansøgers institutions CVR-nr.

7. Ikrafttrædelsestidspunkt

Aftalen træder i kraft den 1. april 2011. Aftalen er midlertidig og ophører den 31. marts 2013.

Ansatte indenfor overenskomstgrupperne i OAO, der afskediges før den 1. april 2013, men som endnu ikke er fratrukket, kan søge om midler fra Tryghedspuljen i opsigelsesperioden.

København d. 19. februar 2011

For KL:

For KTO:

Bilag 4.1.b. til KL/KTO-forlig 2011

Underbilag 1: Tryghedspulje fra 2011-2013

Finansiering og økonomisk fordeling af midler jf. bilag vedr. "Tryghedspulje".

1. Finansiering og fordeling af midler 1. år

Midler til tryghedsaktiviteter	xx mio. kr.
Informationsaktiviteter	0,500 mio. kr.
Udvikling og tilrettelæggelse af administrationsmodel	0,300 mio. kr.
Administrationsomkostninger ¹⁾	yy mio. kr.
I alt til Tryghedspulje 1. år	55,2 mio. kr.

2. Finansiering og fordeling af midler 2. år

Midler til tryghedsaktiviteter	xx mio. kr.
Evaluering af modellen	0,250 mio. kr.
Administrationsomkostninger ¹⁾	yy mio. kr.
I alt til Tryghedspulje 2. år	24,8 mio. kr.

¹⁾ Den i relation til Tryghedspuljen nedsatte styregruppe drøfter og træffer beslutning om administrationsmodel for puljen, således at administrationen foretages så billigt og effektivt som muligt. Beslutning om administrationsmodel træffes hurtigst muligt og senest 1. maj 2011.

3. Økonomi og ansøgning

I fald midlerne ikke er brugt i nedenstående periode overføres disse til næste. Der kan efter aftale mellem parterne overføres midler mellem ansøgningsperioderne.

Midlerne frigives i to perioder pr. kalender år (med mulighed for overførsel)

- Pr. 1. juni 2011 til 31. november 2011
- Pr. 1. december 2011 til 31. maj 2012
- Pr. 1. juni 2012 til 31. november 2012
- Pr. 1. december 2012 til 31. maj 2013

Parterne træffer beslutning om, hvad der skal ske med evt. restmidler fra tryghedspuljen.

0.0.0.0
O.11
KL/KTO
19.02.2011

Rammeaftale om åremålsansættelse

KL

KTO- O.11

19.2.2011 (kl.15.15)

§ 2. Åremålsstillingen

Stk. 1. (uændret)

Stk. 2. Åremålsstillingen fastsættes ved aftale med den forhandlingsberettigede organisation. Ved uansøgt afsked er hovedreglen, at vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation, jf. § 9, stk. 5, § 18, stk. 6 eller § 22, stk. 4. I forbindelse med åremålsaftalens indgåelse kan det dog aftales, at vilkårene ved uansøgt afsked i stedet fastsættes efter § 9, stk. 6, § 18, stk. 7, eller § 22, stk. 5.

Stk. 3-4. (uændret)

§ 9 Afskedigelse

Stk. 1. (uændret)

Stk. 2. (uændret)

Stk. 3. (uændret)

Stk. 4. En åremålsansat kan afskediges uansøgt af andre årsager inden for et år efter, at åremålsstillingen er tiltrådt, [jf. dog stk. 4 a og 4 b. – fjernes] Afskedigelsen skal meddeles med én måneds varsel og således, at ansættelsesforholdet bringes til ophør senest på årsdagen for tjenstemandens tiltræden af åremålsstillingen. Perioden forlænges med 1 måned for hver påbegyndt 30 dage ud over 60 dage, den åremålsansatte har været fraværende i forbindelse med orlov på grund af værnepligts- eller FN-tjeneste, barsel og/eller adoption.

Stk. 4a. Hvis åremålsperioden er aftalt til mindst et år, men under to år i henhold til § 4, stk. 1 a, kan afsked i henhold til § 9, stk. 4, ske inden for fire måneder, således at ansættelsesforholdet ophører senest på fire måneders dagen. Ansættelsesforholdet skal dog ophøre senest den 31. marts 2007. (ophæves)

Stk. 4b. Hvis åremålsperioden er aftalt til mindst to år, men under tre år i henhold til § 4, stk. 1 a, kan afsked i henhold til § 9, stk. 4, ske inden for otte måneder, således at ansættelsesforholdet ophører senest på otte måneders dagen. Ansættelsesforholdet skal dog ophøre senest den 31. marts 2007. (ophæves)

Stk. 5. I andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 3 og 4 kan uansøgt afsked i øvrigt kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 6. Hvis det er aftalt ved åremålsaftalens indgåelse, jf. § 2, stk. 2, kan uansøgt afsked i andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 3 og stk. 4 ske med et opsigelsesvarsel på 3 måneder.

I forbindelse med afskedigelse efter stk. 6 ydes et fratrædelsesbeløb, der udgør:

Resterende åremålsperiode efter udløb af opsigelsesvarsel	Fratrædelsesbeløb
1 – 12 måneder	Kontrakttopfyldelse inkl. fuldt fratrædelsesbeløb i.h.t. åremålskontrakten
13-24 måneder	16 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
25-36 måneder	18 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
37-48 måneder	21 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
49-60 måneder	23 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår

Bemærkning:

Hvis afsked sker i en forlængelsesperiode, gælder ovennævnte regler, idet allerede udbetalt fratrædelsesbeløb fratrækkes, dog maksimalt med et beløb svarende til 1 måneds løn for hvert fuldført åremålsår.

§ 18 Afskedigelse.

Stk. 1-5. (uændret)

Stk. 6. I andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 3-5, samt tjenestemandsløvens § 29 kan uansøgt afsked kun ske, hvis der indgås aftale om vilkårene for afskedigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 7. Hvis det er aftalt ved åremålsaftalens indgåelse, jf. § 2, stk. 2, kan uansøgt afsked i andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 3-5 samt tjenestemandsløvens § 29 ske

0.0.0.0

O.11

KL/KTO

19.02.2011

med et opsigelsesvarsel på 3 måneder. I forbindelse med afskedigelse efter stk. 7 ydes et fratrædelsesbeløb, der udgør:

Resterende åremålsperiode efter udløb af opsigelsesvarsel	Fratrædelsesbeløb
1 – 12 måneder	Kontraktopfyldelse inkl. fuldt fratrædelsesbeløb i.h.t. åremålskontrakten
13-24 måneder	16 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
25-36 måneder	18 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
37-48 måneder	21 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
49-60 måneder	23 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår

Bemærkning:

Hvis afsked sker i en forlængelsesperiode, gælder ovennævnte regler, idet allerede udbetalt fratrædelsesbeløb fratrækkes, dog maksimalt med et beløb svarende til 1 måneds løn for hvert fuldført åremålsår.

§ 22 Afskedigelse.

Stk. 1-3. (uændret)

Stk. 4. I andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 2 og 3, kan en åremålsansat kun opsiges, hvis der indgås aftale om vilkårene for opsigelsen med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 5. Hvis det er aftalt ved åremålsaftalens indgåelse, jf. § 2, stk. 2, kan uansøgt afsked i andre tilfælde end de, der er nævnt i stk. 2 og 3 ske med opsigelsesvarsel efter funktionærlovens bestemmelser, jf. FUL § 2, stk. 2 og 3.

I forbindelse med afskedigelse efter stk. 5 ydes et fratrædelsesbeløb, der udgør:

Resterende åremålsperiode efter udløb af opsigelsesvarsel	Fratrædelsesbeløb
1 – 12 måneder	Kontraktopfyldelse inkl. fuldt fratrædelsesbeløb i.h.t. åremålskontrakten
13-24 måneder	16 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
25-36 måneder	18 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
37-48 måneder	21 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår
49-60 måneder	23 måneders løn + 1 måneds fratrædelsesbeløb for hvert fuldført åremålsår

Bemærkning:

Hvis afsked sker i en forlængelsesperiode, gælder ovennævnte regler, idet allerede udbetalt fratrædelsesbeløb fratrækkes, dog maksimalt med et beløb svarende til 1 måneds løn for hvert fuldført åremålsår.

Bilag 5.4.a. til KL/KTO-forlig 2011

Aftale om førtidsfradrag

§ 1. Når en tjenestemand i henhold til pensionsregulativets §3/ 3a anmoder om afsked med alderspension, inden den pågældende har nået folkepensionsalderen, nedsættes egenpensionen med følgende fradrag for førtidspensionering.

Fratræden antal år efter tidligst mulig fratrædelsesår	Fradrag
Under 1 år	17 pct.
Fra 1 indtil 2 år	14 pct.
Fra 2 indtil 3 år	6 pct.
Fra 3 indtil 4 år	5 pct.
Fra 4 indtil 5 år	4 pct.
Fra 5 indtil 6 år	3 pct.
Fra 6 indtil 7 år	1 pct.

Stk. 2. Ved fratræden mindre end 2 år efter den tidligst mulige fratrædelsesalder, jf. stk. 1, foretages der et yderligere fradrag, der svarer til halvdelen af tillægget efter pensionsregulativets § 6, stk. 3, jf. dog stk. 4. Dette fradrag falder væk, når tjenestemanden når folkepensionsalderen.

§ 2. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 eller senere. For tjenestemænd, der fratræder inden den 1. januar 2019, finder de hidtidige regler anvendelse.

Stk. 2. Aftale af 25. august 1999 om førtidspensionsfradrag ophæves.

Stk. 3. Aftalen optages til revision, hvis bestemmelserne om efterløn i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ophæves eller væsentligt ændres.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2013.

Bilag 5.4.c. - til KL/KTO-forlig 2011

Aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder

§ 1. Tjenestemænd, der er i tjeneste efter det tidspunkt, hvor de har optjent 37 års pensionsalder, har ret til et engangsbeløb ved pensionering.

Stk. 2. Ved opgørelsen af de 37 års pensionsalder indgår forhøjelse af pensionsalderen efter tjenestemandspensionsregulativets §§ 4, stk. 2, 4 a og 4 b.

§ 2. Optjening af engangsbeløbet sker for hvert kvartals tjeneste, efter tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

§ 3. Engangsbeløbet udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det løntrin, som tjenestemandens pension bliver beregnet af, med de satser, der gælder på pensionstidspunktet.

§ 4. Ved død udbetales optjent engangsbeløb til boet.

§ 5. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder, jf. § 1, den 1. januar 2019 eller senere.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

KL

**Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte**

**Aftale om
udviklingsmæssige aktiviteter
på det personalepolitiske område m.v.**

Februar 2011

Bilag A	<i>Principper for styring og anvendelse</i>
Bilag B	<i>Aktiviteter i regi af Det Personalepolitiske Forum</i>
Bilag C	<i>Beskrivelse af de særlige indsatsområder, jf. § 5</i>
Bilag D	<i>Råd og udvalg, jf. § 10</i>
Bilag E	<i>Fælles drift af hjemmesiden Personaleweb, jf. § 9</i>
Bilag F	<i>Fælles drift af hjemmesiden Lederweb, jf. § 8</i>
Bilag G-1 og G-2	<i>Økonomiske forhold</i>
Bilag H (mangler)	<i>Aftale om etablering af Væksthus for Ledelse</i>
Bilag I (mangler)	<i>Aftale om oprettelse af Parternes Uddannelses Fællesskab</i>

§ 1. Aftaleparter

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

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område, herunder omstilling, kompetenceudvikling samt øvrig efter- og videreuddannelse, medindflydelse og medbestemmelse, samt udvikling af overenskomster og aftaler.

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

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

§ 3. Koordinering, styring, formidling m.v.

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

Det fælles grundlag for styring og finansiering af løn- og personalepolitiske aktiviteter m.v., der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A.

Stk. 2. Koordinering

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via. Personaleweb, hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Der skal sikres en så klar arbejdsdeling som muligt mellem ledelsesprojekter, jf. § 7, overenskomstprojekter, jf. § 6 og øvrige personalepolitiske projekter, jf. § 5.

Stk. 3. Formidling

Erfaringer fra alle aktiviteter og projekter, der finansieres i henhold til denne aftale, skal formidles, jf. afsnit om formidling og evaluering i bilag A

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

§ 4. Personalepolitisk Forum

Stk. 1. Styring

Der nedsættes et "Personalepolitisk Forum", bestående af politikere fra KL, og KTO. Der nedsættes i tilknytning til Det Personalepolitiske Forum en sekretariatsgruppe, bestående af repræsentanter fra KL og KTO, som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Stk. 2. Formål og opgaver

Fornyelsen af de kommunale arbejdspladser sker bl.a. med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige ressourcer og et styrket samspil mellem parterne, både centralt og decentralt. Det Personalepolitiske Forum videreføres derfor med følgende opgaver:

- Varetagelse af centrale personalepolitiske drøftelser.
- Afsøgning af mulighederne for fælles arbejdsgiver/arbejdstagerinitiativer vedrørende væsentlige personalepolitiske områder, herunder udvikling af menneskelige ressourcer mv.
- Udarbejdelse af analyser om personalepolitiske udviklingstendenser.
- Tilrettelæggelse og afholdelse af personalepolitiske konferencer.

Endvidere vil undersøgelser og udviklingsprojekter i kommuner, herunder også undersøgelser og projekter igangsat på de andre aktivitetsområder, kunne danne grundlag for drøftelser, konferencer og anden erfaringsformidling m.v. i regi af Det Personalepolitiske Forum.

Oversigt over foreløbigt planlagte aktiviteter og temaer er angivet i bilag B.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Det Personalepolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag G-1.

§ 5. Personalepolitiske indsatsområder

Stk. 1. Styring

Der nedsættes en styregruppe med deltagelse af repræsentanter fra KL og KTO. Styregruppen skal i henhold til stk. 2 ideudvikle og godkende projektbeskrivelser i henhold til nedenstående.

Stk. 2. Formål og opgaver

Styregruppen godkender og følger personalepolitiske projekter, der er godkendt i regi af §5 i aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter. De overordnede formål med at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere i kommunerne er:

- at medvirke til at sikre et samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere, som skal fremme udviklingen af løn- og personalepolitikken, og som udvikler og styrker det lokale samarbejde,
- at højne kvalitetsniveauet og øge effektiviteten i den kommunale opgaveløsning,
- at understøtte en personalepolitik, der videreudvikler kommunerne som et attraktivt arbejdsmarked med muligheder for at fastholde og rekruttere kvalificeret arbejdskraft,
- initiativtagning/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner og
- at afsøge mulighederne for fælles arbejdsgiver/lønmodtagerinitiativer vedrørende væsentlige områder som efteruddannelses- og arbejdsmarkedspolitik, kvalitetsudvikling, udvikling af de menneskelige ressourcer m.v.

Styregruppen bidrager til koordineringen mellem aktivitetsområderne herunder fx udviklingsprojektet, der igangsættes i regi af personaleweb (jf. bilag C).

Styregruppen har endvidere til opgave at fastlægge nærmere retningslinjer vedr. anvendelsen af de afsatte puljemidler, at følge allerede besluttede projekter inden for området og at godkende nye projektbeskrivelser.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler fremgår af bilag G-1.

§ 6. Overenskomstprojekter, herunder konkret aftalte fælles projekter

Stk. 1. Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter fremgår af bilag G-2. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2. Formål og opgaver

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

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag G-2.

§ 7. Væksthus for ledelse

Mellem KL, og KTO er indgået aftale af 3. september 2004 om etablering af "Væksthus for ledelse".¹ Aftalen fremgår af vedlagte bilag H.

Stk. 1. Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse. KL varetager formandsposten og KTO varetager næstformandsposten, jf. de indgåede aftaler.²

¹ Mellem KL, KTO og Amtsrådsforeningen er der den 27. januar 2005 indgået aftale om udvidelse af "Væksthus for ledelse".

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med "Væksthus for ledelse" er

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

Stk. 3. Økonomiske forhold

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

§ 8. Lederweb

Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for Væksthus for ledelse, jf. § 7, stk. 1. En repræsentant fra sekretariatene i KL og KTO varetager den løbende drift.

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

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

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

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

Stk. 3. Økonomiske forhold

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

§ 9. Personaleweb

Stk. 1. Styring

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

En repræsentant fra sekretariatene i KL og KTO forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med RLTN etableres Personalewebs styregruppe i et samarbejde med Danske Regioner. I givet fald indgår en repræsentant fra RLTN i det sekretariatsmæssige arbejde. Desuden tilbydes Sundhedskartellet en plads i styregruppen.

Det er de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til § 3, stk.3, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter

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

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

Stk. 3. Økonomiske forhold

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

§ 10. Råd og udvalg

Stk. 1. Styring

Administrationen af de afsatte midler varetages af sekretariatene hos KL og KTO.³

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indebærer bl.a. lovbestemte drifts-, kvalitetssikrings- og udviklingsopgaver. Parterne har dermed bl.a. indflydelse på indholdet af grunduddannelserne, AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution.

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

Stk. 3. Økonomiske forhold

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

§ 11. Fælles drift og udvikling af uddannelser (PUF)

Stk. 1. Grundlag

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

Stk. 2. Udviklingsbehov

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

Stk. 3. Økonomi

De afsatte midler til udvikling af de fælles uddannelser fremgår af bilag G-1.

§ 12. Større personalepolitisk arrangement

Stk. 1. Styring

Der nedsættes en projektgruppe, som refererer til §5-styregruppen. Projektgruppen udarbejder projektbeskrivelse og forestår implementeringen vedr. et større personalepolitisk arrangement, som afholdes i overenskomstperioden.

Stk. 2. Formål

Det større personalepolitiske arrangement har til formål at:

- Skabe anledning til at lokale parter får fælles oplevelser og fælles erkendelser vedrørende de personalepolitiske emner, som overenskomstparterne har sat på dagsordenen.
- Skabe anledning til vidensdeling mellem de lokale parter indbyrdes og mellem de lokale parter og overenskomstparterne.
- Skabe synlighed om den kommunale verdens mangfoldige bud på god personalepolitik.

Stk. 3. Økonomi

De afsatte midler til det større personalepolitiske arrangement fremgår af bilag G-1.

§ 13. Pulje til formål, der ikke på forhånd er disponeret

Restmidler fra omstillingsmidler, der er afsat i tidligere overenskomstperioder, udgør et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem KL og KTO.

³ Det forudsættes, at der indgås en tilsvarende aftale mellem RLTN og KTO og at midlerne administreres i fællesskab.

§ 14. Økonomiske forhold

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det kommunale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Såfremt der etableres fælles fora med deltagelse af både KL, Danske Regioner og KTO, på de i §§ 4, 7, 8, 9, 10 og 11 beskrevne områder, bidrager KL og RLTN i forhold til deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag G-1. Såfremt det aftales, at Personaleweb (jf. § 9) etableres med deltagelse af Sundhedskartellet, bidrages desuden i forhold til lønsummerne på Sundhedskartellets område.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

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

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse.

Denne aftale har virkning fra 1. april 2011 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Principper for styring og anvendelse af de afsatte midler

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem KL og KTO:

- **Før at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne, såvel centralt som lokalt**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **Kommunal medfinansiering af projekter jf. § 5**

Der skal være en kommunal medfinansiering, når det vurderes, at den pågældende kommune har en væsentlig egeninteresse i projektets gennemførelse.

Hovedprincippet herfor er, at der af de personalepolitiske puljemidler ydes 50 % finansiering af projekternes direkte omkostninger (f.eks. konsulentbistand, rejse- og opholdsudgifter). Kommunerne medfinansierer herefter de resterende 50 % af omkostningerne.

Kommunerne afholder selv omkostninger til frikøb af medarbejdere, vikarudgifter mv.

- **Krav vedr. de afsatte puljemidler**

Puljemidler kan ikke anvendes til egentlige kommunale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

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

Puljemidlerne opkræves årligt pr. 1. juli.

De afsatte puljemidler skal holdes isoleret på særskilte konti. Renteindtægten tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse. I overensstemmelse med princippet om, at der i alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter, sammensættes projektledelsen af såvel en arbejdsgiver- som en lønmodtagerrepræsentant.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Det er styregruppen, der træffer beslutning om udvælgelse af kommuner/arbejdspladser efter indstilling fra projektledelsen. Styregruppen træffer desuden afgørelse i tilfælde af uenighed hos projektledelsen og træffer afgørelse i tilfælde af forslag om ændringer i de projekter, styregruppen har godkendt.

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

- **Krav til projektbeskrivelser**

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

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

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

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

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

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

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

I henhold til § 3, stk. 3 har de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne ansvaret for, at det relevante materiale lægges ind på mindst én af de to hjemmesider, Personaleweb og Lederweb.

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

- **Principper for projektledelses- og konsulenthonorering**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis, dvs. som udgangspunkt 10 % af den samlede projektsum til hver part. Dette udgangspunkt er gældende, også selv om der indgår anden medfinansiering til projekterne end finansiering i.h.t. denne aftale. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

- **AUA-koordinatorer og sekretariatsbetjening**

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

Det Personalepolitiske Forum

Med udgangspunkt i formål og opgaver for Det Personalepolitiske Forum, jf. aftalens § 4, vil Det Personalepolitiske Forum selvstændigt fastlægge indsatsområder og aktiviteter for perioden.

Af breve, materialer mv., der udarbejdes i regi af Det Personalepolitiske Forum, skal det klart fremgå, at parterne er fælles om dem. Dette sker gennem anvendelse af fælles logo, brevpapir og lignende.

Personalepolitiske indsatsområder

I overensstemmelse med de formål og opgaver, der fremgår af § 5 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., er parterne enige om især at prioritere følgende indsatsområder:

- Udvikling af nye arbejdsformer og arbejdsgange, der gør opgavevaretagelsen mere effektiv. Afprøvning af nye ideer, der udspringer fra medarbejdernes kompetence med borgernes behov i sigte.
- Innovation, der fører til bedre service og mere effektiv ressourceudnyttelse.
- Nærvær på og i arbejdet, hvilket betyder bedre ressourceudnyttelse, større arbejdsglæde og trivsel samt mindsket sygefravær.
- Udvikling af sammenhængen mellem produktivitet, kvalitet, trivsel og innovation på arbejdspladsen/erne fx gennem social kapital der bl.a. handler om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven.

Råd og udvalg

Der tages forbehold med henblik på at tjekke om oversigten omfatter de korrekte råd og udvalg, idet nogle af udvalgene kan have ændret siden O.08.

Parterne er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

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

Det er forudsat, at parterne fortsat er repræsenteret i ovenstående.

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.personaleweb.dk

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalthjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af den kommunale personalepolitik m.v.,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portalthjemmesiden er de kommunale ledere og medarbejderrepræsentanter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Parterne er enige om, at personaleweb skal moderniseres således, at formidling af parternes fælles aktiviteter i højere grad baseres på imødekommelse af målgruppernes behov og fremstår mere nutidig i relation til funktionalitet, design mv. Styregruppen for personaleweb er ansvarlig for at gennemføre et udviklingsprojekt herom i overenskomstperioden. Udviklingsprojektet finansieres af uforbrugte midler afsat til personaleweb ved tidligere overenskomstfornyelser.

Fælles drift og udvikling af hjemmesiden www.lederweb.dk

Formål

Formålet med hjemmesiden er

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

Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i kommuner.

Indhold

Hjemmesiden indeholder pt. følgende emner/indgange:

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

Udvikling af hjemmesiden

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

Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål, O.11

FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

Beregning iht. SBG11, version xx pr. 15.02.2011

1. Økonomisk ramme

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4.2011:	167.636.660
Heraf SHK-området	9.827.769
KTO-områdets lønsum på KL's område pr. 1.4.2011	157.808.892

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på KTO-området (0,031% af lønsummen) pr. år: 48,921 mio. kr.

2. Fordeling af midlerne til rådighed

De enkelte arbejdsgiverområder bidrager i forhold til lønsummen på fællesfinansierede områder.

Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb sker således:

§	Aktivitet	O.11
§ 2	Drøftelser vedr. formål	0,100
§ 4	Personalepolitisk Forum	0,439
§ 5	Særlige indsatsområder ³⁾	9,178
§ 6	Overenskomstaftalteprojekter, v. OK-parter ^{1) 2)}	8,206
	Overenskomstaftalteprojekter i KTO-regi	2,135
§ 7	Ledelsesprojekter (Væksthus for Ledelse)	6,306
§ 8	Lederweb	0,945
§ 9	Personaleweb	1,172
§ 10	Råd & udvalg	6,500
§ 11	PUF	0,945
§ 12	Større personalepolitisk aktivitet ³⁾	3,000
§ 13	Bufferpulje ³⁾	3,495
	Centrale sekretariatsaktiviteter	6,500
I alt personalepolitiske midler (mio.kr)		48,921

¹⁾ Vedr. de konkret aftalte overenskomstprojekter, jf. § 6, henvises til vedlagte oversigt (bilag G-2)

²⁾ Der tilføres restmidler til følgende områder:

- §6: Overenskomstaftale projekter v. OK-parter: 2 mio. kr. pr. år.

- §7: Ledelsesprojekter: 1,5 mio. kr. pr. år. Øremærket til et projekt om "Fra medarbejder til leder".

³⁾ Endelig disponering af midlerne i § 5, § 12 og §13 aftales mellem parterne.

Fordeling af § 6 projekter

Nedenstående skal ses med forbehold for opnåelse af endeligt KTO-forlig

Fordeling af § 6 projekter (16.02.2011)		
	Projektitel	SUM - O.08
	AC	
1		
2		
	FTF-K	
3		
4		
	OAO	
5		
6		
	På tværs af hovedorganisationer	
7		
8		
	SUM	
	Fælles KTO-projekter ¹⁾:	
1	Projekter i henhold til MED-aftalen:	2,000
	-Udarbejdelse af ny MED-håndbog	
	- Generel erfaringsopsamling vedr. MED-aftalen	
	-Implementerings projekt i relation til O.08	
	-Ny strategisk drøftelse og indsatsområder jf. ny §9 i MED	
2	Konfliktmægling på arbejdspladsen	0,500
3	Revision af "Vejledning til rammeaftale om seniorpolitik"	0,270
4	Ligeløn/ligestilling:	1,000
	- Flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen.	
	- Lønforskelle i den lokale løndannelse indenfor samme personalegruppe	
5	Lønstatistik	0,498
6	Socialt kapitel	
	SUM	4,268
	OK-projekter i alt	

¹⁾ Der tages forbehold for fordeling af midler til fælles KTO-projekter

Bilag 6.2.a. til KL/KTO-forlig 2011

Projektskitse vedr. flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen

Fem kommuner (Aarhus, København, Nyborg, Furesø og Aalborg) har allerede tilsluttet sig ligestillingsministerens "Charter for flere kvinder i ledelse". Parterne er enige om at kontakte disse kommuner med henblik på at invitere dem til at deltage i følgende projekt:

I perioden indsamles og formidles de erfaringer, som de deltagende kommuner har i relation til implementering af charteret, herunder særligt arbejdet med at indtænke kønsaspektet i rekrutteringssituationen, jf. charterets punkt 4.

Såfremt kommunernes arbejde med at indtænke kønsaspektet i rekrutteringssituationen dækker bredere end til ledelseslaget, indgår dette tillige i erfaringsopsamlingen.

Formidling af de deltagende kommuners erfaringer sker ved udarbejdelse af inspirationsmateriale til alle kommuner og faglige organisationer til brug for ledelsesrekruttering i kommunerne og til brug for arbejdet med at indtænke kønsaspektet generelt i rekrutteringssituationen.

Bilag 6.2.b. til KL/KTO-forlig 2011

Lønforskelle i den lokale løndannelse – indenfor samme personalegruppe

Baggrund og formål:

Lønkommissionen har opfordret alle relevante organisationer, myndigheder og institutioner mv. til at drøfte initiativer, der kan modvirke det kønsopdelte arbejdsmarked og bidrage til at skabe en mere hensigtsmæssig balance for blandt andet lige vilkår for kvinder og mænd. Projektet skal ses som en opfølgning på denne opfordring.

Formålet med projektet er at undersøge udmøntningen af lokal løn i relation til kønsligestilling. Projektet skal indsamle erfaring på området og skabe grundlag for mulig inspiration til at arbejde med kønsmainstreaming i den lokale løndannelse. Med kønsmainstreaming forstås i denne sammenhæng det at kønsdimensionen integreres/indtænkes i design og udmøntning af den lokale løndannelse med henblik på, at kønsdiskrimination forebygges.

Projektskitse:

Projektet om lønforskelle i den lokale løndannelse er inddelt i 4 faser, hvor fase 1 og 2 er at betragte som indledende faser:

1. Er der forskel mellem mænd og kvinders lokale løn indenfor samme personalegruppe?

Projektets fokus er lønforskelle i den lokale løndannelse mellem mænd og kvinder indenfor samme personalegruppe. Projektet indledes derfor med en statistisk sammenligning af mænd og kvinders lokale løn indenfor udvalgte personalegrupper.

Alle lokalt aftalte løndelev indgår i undersøgelsen, herunder lokal indplacering i grundløn hvor dette er muligt.

Projektgruppen udvælger, hvilke personalegrupper, der skal indgå i de statistiske analyser. Det er en forudsætning, at den pågældende personalegruppe ønsker at deltage.

2. Er der sammenhæng med alder, anciennitet, uddannelsesmæssig baggrund eller lign. faktorer?

Hvis der i fase 1 findes forskelle mellem mænd og kvinders lokale løn, analyseres det om de statistiske forskelle kan forklares med baggrund i andre forhold som fx alder, anciennitet og uddannelsesmæssig baggrund. Projektgruppen fastlægger, hvilke andre forhold, fx særlige funktioner, opgaver, ansvar, kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelse mv., analysen skal inkludere.

3. Hvis forsat forskelle – hvad skyldes forskellene? Andre sammenhænge?

For at blive klogere på, hvad lønforskellene kan skyldes, gennemføres:

- a) En beskrivelse af, hvilke procedurer, politikker og fremgangsmåder, der karakteriserer den lokale løndannelse i den pågældende kommune.
- b) Kvalitative interviews med udvalgte ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere. Interviewene kan foregå som fokusgruppeinterviews eller enkeltmandsinterviews.

Denne del af projektet bygger på en casebaseret tilgang. Det er i højere grad *konkrete erfaringer* fra kommunerne og arbejdspladserne parterne er interesseret i, end en bred repræsentativitet.

Den statistiske analyse udgør en screeningsproces for hvilke grupper, der kan udvælges til interviews/ fokusgrupper. I denne udvælgelse er det desuden nødvendigt, at lønforskellene findes i de udvalgte kommuner/på de udvalgte arbejdspladser. På kommuneniveau vil FLD kunne levere data, men på arbejdspladsniveau vil parterne skulle forhøre sig i kommunerne.

Projektgruppen udvælger et mindre antal kommuner og et mindre antal personalegrupper, der skal indgå i interviewene.

4. Inspiration til kommunerne

På baggrund af erfaringerne fra projektet drøfter parterne, om projektet kan danne grundlag for udarbejdelse af inspirationsmateriale til de lokale forhandlere af lokal løndannelse.

Bilag 7.1. til KL/KTO-forlig 2011

Midler til org.forhandlingerne til overenskomstgrupperne i OAO og BUPL

	32,2 mio fordelt på OAO grupper samt BUPL fra SBG-08
Overenskomst	
Arbejds-, vej- og gartnerformænd	29.000
Badepersonale	3.000
Beredsk.pers. i basis-og mesterstill.	138.000
Bejtente, underformænd og medhjælpere	41.000
Buschauffører m.v.	113.000
Bygningskonstruktører	22.000
Dagplejere	2.269.000
Driftsassistenten, Kbh	13.000
Egu-elever, praktikaftale	26.000
Ejendomsfunktionærer	9.000
Erhvervsudd. servicassistenter-og elever	13.000
Flyvepladspersonale	1.000
Formænd, mestre, skolebetjente, Kbh	31.000
Grafisk personale	8.000
Handicapledsagere	31.000
Husassistenter	598.000
Husholdningsledere	3.000
Håndværkere m.fl.	231.000
Ikke faglærte lønarb. ved rengøring m.v.	552.000
Kantineledere/rengøringsledere/-chefer	43.000
Kedel- maskin- og motorpassere	4.000
Kontor- og edb-personale	2.667.000
Laboratorie- og miljøpersonale	30.000
Ledende værkst.pers. mv., klientværkst.	141.000
Ledere/mellemedere v. komm. ældreomsorg	65.000
Legepladspersonale	14.000
Maritimt personale	18.000
Miljøkontrollører ved miljøkontrollen	2.000
Museumsbetjente	2.000
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	706.000
Parkeringsserviceassistenter- og formænd	16.000
Personale ansat ved Movia	11.000
Personale v. komm. forsyningsvirks. mv.	35.000
Piccoler/piccoliner	-
Plejhjemsforstandere	2.000
Portører	11.000
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	285.000
Pæd. pers., døgninst. mv.	1.394.000
Pæd. pers., forebyg. og dagbehandl. omr.	40.000
Pæd. pers., særlige stillinger	6.000
Pædagogisk personale i dagplejeordninger	149.000
Pædagogiske konsulenter	23.000
Pædagogmedhjælpere	4.297.000
Rengøringsassistenter	954.000
Social- og sundhedspersonale	9.829.000
Socialrådg./socialformidlere	53.000
Specialarb./fagl.gartnere/brolæggere mv	1.560.000
Sygehusportører	4.000
Tandklinikassistenter	119.000
Tekn.servicemedarb./led. & Arb.led., Frb	9.000
Tekniske designere m.fl.	114.000
Tekniske servicemedarb./ledere m.v.	907.000
Tilsynsførende ass., forsorgshjem	18.000
Tilsynsførende ved hjemmeplejen	4.000
Trafikkontrollører/driftsassistenten	2.000
Vejledere/undervisere I indenfor besk.omr.	46.000
Øvrige	70.000
BUPL	4.439.000
I alt	32.200.000

Bilag 9.1. til KL/KTO-forlig 2011

Omkostningsbilag for KTO-forlig 1/4 2011 - 31/3 2013

<i>Procent</i>	1.4.2011	1.10.2011	1.1.2012	1.10.2012	I alt
Lønstigninger					
- Generelle lønstigninger	1,84		1,10	0,20	3,14
- Skønnet udmøntning fra reguleringsordningen	-1,23		0,10	0,64	-0,49
- Tilgodehavende reguleringsordningen 2010	-0,61		0,61		0,00
Øvrige forbedringer					
- Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler			0,08		0,08
KTO-forbedringer, i alt	0,00		1,89	0,84	2,73

De samlede KTO-forbedringer på
2,73% fordeles således:

* Aftalte generelle lønstigninger	3,14%
* Skønnet provenu fra reguleringsordningen	-0,49%
* Videreførelse af seniordage efter bortfald af 3-partsmidler	0,08%
I alt	2,73%