



10

Til Økonomiudvalget

KTO-forlig 2011

KL har lørdag den 19. februar afsluttet de generelle forhandlinger om O.11 med KTO med indgåelse af et forlig (*vedlagt som bilag 1*), der herefter skal forelægges de kompetente forsamlinger til godkendelse.

Forligets elementer.

Forliget indeholder i overskrifter følgende:

- en 2-årig overenskomstperiode
- uændret løn i 2011 og generelle lønstigninger (incl. skønnet udmøntning fra reguleringsordningen) i 2012 på 1,81% pr. 1. januar 2012 og 0,84% pr. 1. oktober 2012, - (hertil kommer et forventet forbrug på gennemsnitlig 0,3% ved forhandlingerne med de enkelte organisationer)
- fortsættelse af reguleringsordningen med enkelte tilpasninger
- forenkling af MED/SU
- forbedrede TR-vilkår
- videreførelse af seniordage
- tryghedspulje på OAO-området (HK, socialrådgivere, FOA mv.)
- mulighed for at aftale fast fratrædelsesbeløb til afskediget åremålsansat
- forenkling af Aftalen om lønstatistik
- ret til frivillig pensionsindbetaling
- lokal AKUT videreføres
- tjenestemænd - fortsat retsenhed med staten.

Der er nærmere redegjort for de enkelte elementer i forliget i *vedlagte* bilag 2 "Løn- og Personalenytt" fra KL.

Særligt vedr. Københavns Kommune.

Af særlig interesse for KK kan nævnes, at det nu er aftalt, at kommunen kan aftale et fast fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked i åremåls-sager. Beløbets størrelse afhænger alene af hvor lang tid, der resterer af åremålsperioden på afskedigelsestidspunktet og skal dermed ikke forhandles med den forhandlingsberettigede organisation. Der er nærmere redegjort herfor i *vedlagte* bilag 3 med indstilling, som også sendes til Økonomiudvalget i forbindelse med fremlæggelse af indstilling om ansættelsesformer på mødet den 1. marts 2011.

Økonomien.

KL oplyser, at

- forliget har en budgetårvirkning på 0,34 pct. i 2011, dvs. svarende til KL's hidtidige skøn baseret på ingen lønstigninger i 2011.
- budgetårvirkningen i 2012 bliver 2,40 pct. incl. skønnet 0,3 pct. pr. 1. januar 2012 til organisationsforhandlingerne.
- de budgetøkonomiske aspekter vil blive uddybet i den kommende Budgetvejledning 2012, der forventes at udkomme medio marts.

For Københavns Kommune betyder det øgede udgifter til løn på ca. 60 mio.kr. i 2012, som forventes modsvaret af tilsvarende højere indtægter fra staten til kommunerne i statstilskuddet. I forbindelse med afslutningen af kommuneforhandlingerne mellem KL og regeringen i juni 2011, vil Økonomiforvaltningen indarbejde de endelige skøn for lønstigninger i 2012 og frem.

Det videre forløb.

KL mangler at indgå forlig med Sundhedskartellet, som er forhandlingsfællesskab for blandt andet sygeplejersker samt fysio- og ergoterapeuter. Denne aftale ventes at falde på plads næste weekend.

Forliget mellem KL og KTO følges endvidere op af aftaler mellem KL og de enkelte faglige organisationer. Disse aftaler ventes afsluttet inden udgangen af februar.

Det er forudsat, at der udover de generelle lønstigninger anvendes 0,3 % af lønsummen ved disse organisationsforhandlinger (udgiftsvirkningen for den enkelte kommune kan variere en smule afhængig af personaleprofilerne). KL oplyser, at der udover de 0,3% er tilført ekstra midler til organisationsforhandlingerne for pædagogerne og OAO-grupperne og AC. De ekstra midler er tilvejebragt som følge af et provenu, der opstår ved, at ATP-satserne ikke reguleres med lønudviklingen.

KL

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Tid Den 19. februar 2011
Sted KL
Emne Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2011

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte (KTO) og repræsentanter for
KL.

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KTO og KL om, at aftaler inden for det kommunale område fornyes for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2013 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2011.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2011.

1. Løn generelt

1.1. Generelle lønforhøjelser

31. marts 2011 nedskrives reguleringsprocenten med 1,23 pct., således at udmøntningen fra reguleringsordningen 2010 er fuldt afregnet.

Tilgodehavendet ved udskydelsen af den negative udmøntning fra reguleringsordningen 2010 i form af et engangsbeløb på 716,8 mio. kr. tilbagebetales over 9 måneder ved en midlertidig negativ lønforhøjelse på 0,61 pct. i perioden 1. april 2011 til 31. december 2011.

Da parterne er enige om, at der ikke skal ske nogen lønændring i 2011 ydes en generel lønforhøjelse pr. 1. april 2011, således at reguleringsprocenten forbliver uændret.

Udmøntningen fra reguleringsordningen 2011 udskydes som følge heraf til 1. januar 2012 jf. pkt. 1.2.

Pr. 1. januar 2012 ydes en generel lønforhøjelse på 1,10 pct. Samtidig ophæves den midlertidige negative lønforhøjelse på 0,61 pct.; således at der samlet udløses en generel lønforhøjelse på 1,71 pct.

Pr. 1. oktober 2012 ydes en generel lønforhøjelse på 0,20 pct.

1.2. Reguleringsordning

- A. Parterne konstaterer, at der i det fælles udregningsarbejde, jf. rapporten "Arbejdsgruppe om analyse af sektoropdeling af datagrundlag for reguleringsordningen", ikke er påvist problemer med robustheden af et særskilt kommunalt lønindeks, samt at den kommunale lønudvikling samlet set ikke er påvirket af forskydninger i fordeling på højere og lavere lønnede overenskomstgrupper.

På den baggrund videreføres reguleringsordningen og baseres på Danmarks Statistiks lønindeks og årlige stigningstakter for ansatte i kommuner i overensstemmelse med bilag 1.2.

Parterne konstaterer i øvrigt, at der ikke vil være nogen 4-5 ugers problematik i de lønindeks, der anvendes til beregning af udmøntningen fra reguleringsordningen i 2011 og 2012.

- B. Pr. 1. januar og 1. oktober 2012 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med bilag 1.2.
- C. Danmarks Statistik er i gang med en omlægning af lønindeksene, så indeksene fremadrettet følger nationalregnskabs afgrænsning. Det kan have betydning for sektorafrænsningen i statistikken. Når den nye afgrænsning kendes, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af lønindeks.
- D. Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3. Lønstatistik

Parterne er enige om i perioden frem til d. 1. januar 2012 at udarbejde en forenklet aftale til ikrafttræden 1. januar 2012.

Parterne er enige om, at de obligatoriske lønstatistikker i den nye aftale skal opfylde følgende:

- Diskretionsgrænsen nedsættes fra 5 til 3 fuldtidsstillinger.
- Lønstatistikken opdeles (fortsat) på køn og udbygges med oplysning om kønsmæssige lønrelationer ved angivelse af Q/M-ratio.
- Foruden antal fuldtidsbeskæftigede skal i den nye lønstatistik også angives antal personer pr. personalegruppe.
- Lønstatistikken skal være tilgængelig via FLD's hjemmeside, dels som regneark og dels i en printvenlig version.

- Kommunernes forpligtelse vedr. fremskaffelse af statistikker opfyldes ved at kommunerne leverer data til FLD, således at statistikkerne kan findes på FLD's hjemmeside.
- Hvis en lokal repræsentant for en organisation fremsætter anmodning herom, skal kommunen udlevere lønstatistikken i papirform.
- Antallet af obligatoriske lønstatistikker reduceres i den nye aftale, da der fremover kun skal udarbejdes statistik for populationen af "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte", men ikke for "alle ansatte" og "ansatte begge år i samme stilling".
- Statistikken vedrørende "alle ansatte" og "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte" vil dog fortsat være tilgængelig på FLD's hjemmeside.
- Lønudvikling på landsplan pr. hovedorganisation skal ikke længere opgøres.

I sammenhæng med udarbejdelsen af den nye aftale om lønstatistik indgår de centrale parter i drøftelser med FLD om indhold og præsentation af den obligatoriske lønstatistik på FLD's hjemmeside. Endvidere inddrages nogle brugere af statistikken i drøftelserne. Sundhedskartellet inviteres til at deltage i arbejdet. I tilknytning hertil aftaler de centrale parter et projekt om udarbejdelse af inspirationsmateriale om de lokale og landsdækkende lønstatistikker. Projektet finansieres af AUA-midler.

2. MED/SU, trivsel, TR-vilkår og AKUT

2.1. MED/SU, trivsel og TR-vilkår

Parterne er enige om indholdet af bilag 2.1.

Bilag 2.1. indeholder følgende hovedelementer:

- Strategisk drøftelse, fastlæggelse af strategiplan og hovedudvalgets opgaver
- Procedureretningslinjer MED § 8, stk. 3
- Erfaringsopsamling og informationsindsats
- Fokus på tvisteløsning ved information og drøftelse
- Opfølgning og konsolidering af det ved O.08 aftalte i relation til MED-systemet
- Forbedrede opsigelsesvarsler for tillidsrepræsentanter ved arbejdsmangel
- Forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter
- Tilkendegivelse vedr. efteruddannelse for tillidsrepræsentanter
- Implementering af direktivet om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren

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

2.2. AKUT

- A. Der er enighed om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. APT-pligtig arbejdstime forhøjes fra 33,9 øre til 34,6 øre og pr. 1. april 2012 til 34,9 øre.

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

- B. Tidsfrist for kommunernes udarbejdelse af refusionsopgørelse

Følgende bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 15, stk. 2 og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 9, stk. 2 indsættes:

Bemærkning:

Forudsat at medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefri med løn skal kommunen fremsende refusionsopgørelse hurtigst muligt og senest 1. april det efterfølgende år.

- C. Skema til AKUT-refusion

Der nedsættes en teknisk arbejdsgruppe i overenskomstperioden, som skal undersøge mulighederne for at udforme et obligatorisk skema til brug for kommunernes opkrævning af AKUT-refusion, herunder hvilke oplysninger et sådan skema skal indeholde.

Sundhedskartellet inviteres til at deltage i den tekniske arbejdsgruppe.

- D. Parterne er enige om indholdet af bilag 2.2.d.

Bilag 2.2.d. indeholder beskrivelse af forsøgsordning vedr. afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

3. Seniorpolitiske initiativer

Parterne er enige om indholdet af bilag 3.1.

Bilag 3.1. indeholder følgende hovedelementer:

- Videreførelse af seniordage

- Øvrige seniorpolitiske initiativer

4. Tryghedspulje

Parterne er enige om bilag vedrørende "Tryghedspulje", jf. bilag 4.a. og 4.b.

Parterne er enige om, at puljen finansieres i hht. pkt. 8.C. Tryghedspuljen er midlertidig og ophører den 31. marts 2013. Der kan være økonomisk virkning efter den 31. marts 2013 i henhold til bilagets pkt. 7.

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

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

Parterne er enige om, at der i relation til Tryghedspuljen gennemføres informationsaktiviteter, med henblik på at gøre målgrupperne opmærksomme på puljens eksistens og dens anvendelsesmuligheder. Informationsaktiviteterne finansieres af puljen.

Parterne er enige om, at erfaringerne med Tryghedspuljen evalueres senest 1. juni 2012. Evalueringen omfatter både de lokale og centrale parter vurdering af erfaringerne med modellen. Evalueringsaktiviteterne finansieres af puljen.

5. Andre ansættelsesvilkår

5.1. Åremålsansættelse

Parterne er enige om indholdet af bilag 5.1.

Bilaget indeholder ændringer til Rammeaftale om åremålsansættelse.

Parterne er enige om, at der foretages en redaktionel gennemgang af åremålsaftalen bl.a. med henblik på at fjerne de midlertidige bestemmelser, der blev aftalt ved opgave- og strukturreformen og indsætte tillæg vedr. beregning af funktionsvederlag af åremålstillæg.

5.2. Socialt kapitel

- A. Information med et særligt fokus på at sikre et rimeligt forhold mellem antallet af ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte

Parterne er enige om, at der er behov for at informere om de gældende regler i lovgivning og i Rammeaftalen om socialt kapitel om beskæftigelse af ledige og personer med nedsat arbejdsevne. Der sættes særligt fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte - ansættelse af ledige i løntilskudsjob, virksomhedspraktik samt ansættelse af personer i fleksjob. Formålet er at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår på arbejdspladserne.

Informationsmaterialet skal navnlig have fokus på bl.a.:

- Bestemmelser i beskæftigelseslovgivningen om bl.a. merbeskæftigelse, rimelighedskravet, herunder udarbejdelse af erklæring om merbeskæftigelse mv. og høring af de ansatte forud for ansættelse med løntilskud.
- Bestemmelser i Rammeaftalen om forholdet mellem antallet af ekstraordinært ansatte og ordinært ansatte, herunder medindflydelse herpå – kapitel 2 (medarbejderinddragelse), § 14 om lokal medindflydelse på løntilskudsjob, § 19 om lokal medindflydelse på virksomhedspraktik samt protokollat af 8. juni 2009 om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik omfattet af kapitel 11 og 12 i lov om en aktiv beskæftigelsespolitik.

B. Parterne er desuden enige om at ajourføre Rammeaftale om socialt kapitel i forhold til gældende lovgivning, med henblik på at tydeliggøre eksisterende bestemmelser om lokal medindflydelse.

Ajourføringen omfatter:

- At ledige, der modtager kontanthjælp og starthjælp, alene på grund af ledighed, indskrives i Rammeaftalen
- At Rammeaftalen opdateres for så vidt angår paragrafhenvisninger til beskæftigelseslovgivningen
- At Rammeaftalen opdateres, således at aftalen alene gælder for KL's forhandlingsområde
- At Rammeaftalens bilag opdateres i overensstemmelse med ovenstående
- At Protokollat om forholdet mellem ordinært ansatte og ekstraordinært ansatte med løntilskud og virksomhedspraktik af 8. juni 2009 tilføjes som protokollat til Rammeaftalen om socialt kapitel

Der afsættes midler fra Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter til udarbejdelse af ovenstående informationsmateriale.

5.3. Pensionsvilkår generelt

Parterne er enige om, at med virkning fra 1. januar 2012 har overenskomstansatte ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling.

Tilsvarende ret og principper gælder for tjenestemænd mv. De relevante bestemmelser indskrives i Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension

Den enkelte kommune kan fastsætte de nærmere regler for hvordan og på hvilket tidspunkt valg og evt. omvalg kan foretages, fx i lighed med frit valg-ordning eller seniordagene.

I de enkelte overenskomsters bestemmelser om pension indsættes følgende tekst:

Stk. x

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procent af lønnen

b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv.

5.4. Tjenestemandspensionsvilkår

A. Parterne er enige om indholdet af bilag 5.4.a.

Bilaget indeholder aftale om førtidsfradrag.

Aftalen omfatter tjenestemænd uden pligtig afgangsalder.

B. For tjenestemænd med pligtig afgangsalder implementeres aftalerne fra statens område på organisationsniveau, hvor det er relevant

C. Parterne er enige om indholdet af bilag 5.4.c.

Bilaget indeholder aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder.

D. Parterne er enige om at drøfte og implementere konsekvenserne af ændringer i Tjenestemandspensionsloven jf. VI punkt 1 i "Resultat af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg af 12. februar 2011", når Finansmi-

nisteren fremsætter lovforslag herom.

6. Øvrige forhold

6.1. Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., jf. bilag 6.1., idet bilag G-2 dog udfyldes medio marts 2011 inden for den økonomiske ramme, der fremgår af bilag G-1. Endelig aftale indgås snarest muligt efter den 15. marts 2011.

6.2. Ligeløn/ligestilling

Parterne er enige om indholdet af bilag 6.2.a.

Bilaget indeholder en projektskitse vedr. flere kvinder i ledelse og indtænkning af kønsaspektet i rekrutteringssituationen.

Parterne er enige om indholdet af bilag 6.2.b.

Bilaget indeholder en projektskitse vedr. lønforskelle i den lokale løndannelse indenfor samme personalegruppe.

6.3. Forsikringsdækning ved tjenesterejser

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden foretages en kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte kommuner med henblik på at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, som dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser.

Når resultatet af kortlægningen foreligger, drøfter parterne det videre forløb.

Parterne er enige om, at afdækningen skal foretages senest ultimo 2011.

6.4. Implementering af forældreorlovsdirektivet og framework agreement on inclusive labour markets

- A. Parterne er enige om at søge at aftaleimplementere direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede Rammeaftale vedrørende forældreorlov inden 8. marts 2012.
- B. EU-aftalen om framework agreement on inklusive labour markets implementeres ved, at det i indledningen til Rammeaftalen om socialt kapitel tilføjes:

Parterne er enige om, at EU-aftalen om Framework agreement on inclusive labour markets er implementeret i Rammeaftale om det sociale kapitel.

I indledningen til Aftale om integrations- og oplæringsstillinger tilføjes ligeledes:

Parterne er enige om, at EU-aftalen om Framework agreement on inclusive labour markets er implementeret i Aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

6.5. Opsigelsesbestemmelser

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode nedsættes en fælles arbejdsgruppe, der skal søge at udarbejde fælles tekstforslag, der omfatter de forskellige typer/dele af afskedigelsesreglerne og procedurer herfor ("elefantisering"). I den forbindelse skal arbejdsgruppen beskrive konsekvenserne af de enkelte forslag. Resultatet af arbejdsgruppens arbejde stilles til rådighed for KL og organisationerne

7. Provenu – ATP-lønsum

Det provenu, der opstår ved en regulering af den arbejdsgiverbetalte del af ATP-lønsummen, og som således ikke belaster KTO-forligets økonomiske ramme, er opgjort til i alt kr. 75 mio. Disse midler anvendes således:

- A. Kr. 32,2 mio. anvendes ved organisationsforhandlingerne til overenskomstgrupperne i OAO og BUPL pr. 1. januar 2012.
Midlerne fordeles i henhold til bilag 7.1.
- B. Kr. 15 mio. anvendes til organisationsforhandlingerne til pædagoger pr. 1. januar 2012.
- C. Kr. 80 mio. anvendes til en tryghedspulje til overenskomstgrupperne i OAO jf. pkt. 5.1. heraf 55,2 mio. kr. i 2011 og 24,8 mio. kr. i 2012. Tryghedspuljen er midlertidig og de 24,8 mio. er til rådighed ved overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 2013.
- D. 3 mio. kr. anvendes ved organisationsforhandlingerne til AC pr. 1. januar 2012.

8. Lønfrigivelse

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

Bemærkning:

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

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

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

9. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som bilag 9.1.

10. 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 færdiggørelse af aftaler m.v. kan foretages ordensmæssige ændringer m.v.

København, den 19. februar 2011

For KL



For Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte



Løn- og Personalenyt

Orienteringsbrev nr. 2 / 19. februar 2011



KTO forlig 2011

Der er lørdag den 19. februar opnået forlig med KTO om økonomien og de generelle temaer ved overenskomstforhandlingerne for perioden 1. april 2011 – 31. marts 2013. Læs om forligets hovedelementer i dette Løn- og personalenyt.

Indhold

Generelle lønstigninger	1
Økonomien ved organisationsforhandlingerne	2
Opdeling af reguleringsordning	2
Forenkling af MED/SU	2
Forbedrede TR-vilkår	2
Videreførelse af seniordage	2
Tryghedspulje på OAO-området	2
Fast fratrædelsesbeløb til afskediget åremålsansat	3
Forenkling af Aftalen om lønstatistik	3
Ret til frivillig pensionsindbetaling	3
Lokal AKUT videreføres	3
Tjenestemænd - fortsat retsenhed med staten	4
Den videre proces	4

Michael Ziegler og Kjeld Hansen – formand og næstformand for den kommunale forhandlingsdelegation – udtrykker stor tilfredshed med forliget. Forhandlerne fremhæver særligt, at der er tale om et samfundsøkonomisk

ansvarligt forlig, som trods den snævre ramme alligevel har givet plads til pæne lønstigninger i 2012 samt en række ændringer i de generelle løn- og ansættelsesvilkår i kommunerne. Det har været vigtigt for KL at forenkle og afbureaukratisere reglerne. Det er derfor meget tilfredsstillende, at det er lykkedes at luge ud i reglerne for Hovedudvalgene og forenkle seniordagene. Der er desuden taget et vigtigt skridt i den retning KL ønsker med hensyn til åremålsansættelser.

Dette Løn- og personalenyt indeholder hovedelementerne i forliget. Se hele forliget på KL's hjemmeside.

Generelle lønstigninger

Der er ingen lønstigninger i 2011.

I 2012 er aftalt generelle lønstigninger pr. 1. januar på 1,10 %, hertil kommer 0,61 %, som er en udskudt lønstigning fra 2011. Endelig skønnes det, at reguleringsordningen udmønter 0,10 % også 1. januar.

Pr. 1. oktober 2012 er der aftalt en generel lønstigning på 0,20 % og reguleringsordningen skønnes at udmønte 0,64 %.

Der skønnes således samlede lønstigninger i 2012 på 2,65 %.

Økonomien ved organisationsforhandlingerne

Det er forudsat, at der udover de generelle lønstigninger anvendes 0,3 % af lønsummen ved organisationsforhandlingerne.

Udover de 0,3 % er der tilført ekstra midler til organisationsforhandlingerne for pædagogerne og OAO-grupperne og AC.

De ekstra midler er tilvejebragt som følge af, at ATP-satserne ikke reguleres med lønudviklingen. Herved opstår et provenu.

Da det primært er ovennævnte grupper ATP-indbetalinger, der genererer provenuet, er parterne enige om, at provenuet skal tilfalde disse grupper.

Opdeling af reguleringsordning

Reguleringsordningen videreføres, dog således, at den alene dækker det kommunale arbejdsmarked. Det betyder, at de kommunalt ansattes lønudvikling ikke længere vil være påvirket af lønudviklingen på det regionale område.

Reguleringsordningen udligner 80 % af forskellen mellem den kommunale og private sektors lønudvikling.

Forenkling af MED/SU

Et antal af hovedudvalgets hidtidige pligt opgaver udgår. I stedet skal hovedudvalget fremover hvert andet år (medmindre andet aftales) drøfte og fastlægge en strategiplan for, hvilke

opgaver og indsatsområder hovedudvalget vil arbejde med. Hovedsigtet er, at dagsordenen i hovedudvalget skal afspejle de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

Forbedrede TR-vilkår

Afskedigelse af tillidsrepræsentanter, der er begrundet i arbejdsmangel, skal fremover ske med mindst 6 måneders varsel.

Det forbedrede opsigelsesvarsel gælder udelukkende fungerende tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, og dermed ikke suppleanter og øvrige medarbejderrepræsentanter.

Videreførelse af seniordage

Seniordagene videreføres med virkning fra 1. januar 2012.

Samtidig forenkles ordningen:

- Timelønnede medarbejdere udgår af ordningen.
- Hvis en medarbejder skal have udbetalt seniordagene ændres beregningsgrundlaget til pensionsgivende løn. Ved udbetaling er værdien af en seniordag 0,47 % af den pensionsgivende løn.
- En medarbejders valg mellem seniordage, bonus eller pension gælder, indtil medarbejderen på eget initiativ evt. meddeler, at medarbejderen ønsker at ændre sit valg.

Tryghedspulje på OAO-området

Der oprettes en midlertidig central tryghedspulje til overenskomstgrupperne i OAO. Der afsættes i alt 80 mio. kr. over to år til tryghedsforan-

staltninger for månedslønnede varigt ansatte, der afskediges som følge af den stramme kommunale økonomi.

Der kan søges op til 10.000 kr. pr. afskediget ansat fra puljen til en række nærmere definerede aktiviteter.

Aktiviteterne er bl.a. kompetenceudvikling og efteruddannelse, karrieresparring og individuel rådgivning ift. personlige og arbejdsmæssige udfordringer, som opstår med baggrund i afskedigelsen.

Fra 1. juni 2011 kan der søges om midler til afskedigede medarbejdere, der endnu ikke er fratrukket pr. 31. maj 2011.

Puljen ophører den 31. marts 2013.

OAO-grupperne er bl.a.:

- FOA's grupper
- 3F's grupper
- HK'ere
- Socialpædagoger
- Socialrådgivere

Fast fratrædelsesbeløb til afskediget åremålsansat

I forbindelse med indgåelse af en aftale om åremålsansættelse kan de lokale parter fremover aftale, efter hvilken model et fratrædelsesbeløb ydes i tilfælde af uansøgt afsked.

Hovedreglen er, at fratrædelsesbeløbets størrelse skal forhandles med den forhandlingsberettigede organisation på tidspunktet for den uansøgte afsked.

Man kan i stedet aftale, at der ydes et fast fratrædelsesbeløb. Beløbets størrelse afhænger alene af hvor lang tid, der resterer af åremålsperioden på afskedigelsestidspunktet og skal dermed ikke forhandles med den forhandlingsberettigede organisation.

Forenkling af Aftalen om lønstatistik

Aftalen om lønstatistik forenkles med virkning fra 1. januar 2012. Forenklingen består bl.a. i, at:

- Kommunernes forpligtelse til at fremskaffe lønstatistikker opfyldes ved, at kommunerne leverer data til FLD, hvorefter statistikkerne kan findes på FLD's hjemmeside.
- Antallet af obligatoriske lønstatistikker reduceres.

Ret til frivillig pensionsindbetaling

Med virkning fra 1. januar 2012 har den enkelte overenskomstansatte ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling mod samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende.

Tilsvarende ret og principper gælder for tjenestemænd.

Kommunen kan fastsætte regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt valg og evt. omvalg kan foretages.

Lokal AKUT videreføres

Den lokale AKUT-forsøgsordning videreføres i overenskomstperioden.

Det er samtidig aftalt, at kommunerne skal fremsende AKUT-refusionsopgørelse til organisationerne hurtigst muligt og senest 1. april året efter, at tillidsrepræsentanten /arbejds miljø-

repræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn.

Parterne vil i perioden undersøge mulighederne for at udforme et obligatorisk skema til brug for kommunernes opkrævning af AKUT-refusion.

Tjenestemænd - fortsat retsenhed med staten

Tjenestemandsreglerne ændres i overensstemmelse med de statslige ændringer på området.

De væsentligste ændringer er, at fra 1. januar 2019:

- Stiger førtidsfradraget.
- Indføres et engangsbeløb til tjenestemænd, som har optjent 37 års pensionsalder.

Forliget sikrer hermed, at tjenestemandsreglerne i kommunerne er de samme som i staten.

Den videre proces

I de kommende uger forhandles der med organisationerne på de enkelte overenskomstområder.

Forligene skal herefter godkendes af parternes kompetente forsamlinger. For KL's vedkommende er det KL's Løn- og personaleudvalg og Kommunernes Lønningsnævn, der vil få forelagt forliget til godkendelse.

Endelig skal det samlede overenskomstresultat til urafstemning blandt organisationernes medlemmer.

Ændringerne vil herefter blive indarbejdet i de berørte aftaler. De nye aftaler udsendes fra KL hurtigst muligt.

Forliget omfatter ikke Sundhedskartellets organisationer. De afsluttende forhandlinger med Sundhedskartellet indledes søndag d. 27. februar 2011.

Kontaktpersoner i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Kontorchef Johnny Kristensen,
tlf. 33703258, e-mail jkr@kl.dk
og de øvrige medarbejdere i Forhandlingssekretariatet.



Bilag 3

NOTAT

21-02-2011

Sagsnr.
2011-15321

Dokumentnr.
2011-129908

Sagsbehandler
Kirsten Buch

KTO-forliget 2011 - mulighed for fast fratrædelsesbeløb ved afsked af åremålsansatte

Konklusion:

KTO-forliget 2011 indebærer, at der bliver *mulighed for* at aftale faste fratrædelsesbeløb ved uansøgt afsked af åremålsansatte medarbejdere. Denne mulighed vurderes ikke at være af så væsentlig betydning, at der skal ske ændringer i indstillingen om ansættelsesformer for direktører og kontorchefer i Københavns Kommune, hvorefter hovedreglen fremover bliver kontraktansættelse /overenskomstansættelse.

Sagsfremstilling:

Ved uansøgt afskedigelse af en åremålsansat medarbejder, der har været ansat mere end et år og som hverken afskediges pga. sygdom eller grov misligholdelse, har det hidtil været sådan, at afskedigelse kun har kunnet finde sted, hvis der på afskedstidspunktet har kunnet indgås en aftale om afskedsvilkårene med den faglige organisation. Vilkårene aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af åremålsansættelsens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Dette er fortsat hovedreglen, men KTO-forliget 2011 indeholder *mulighed for*, at de lokale parter på forhånd kan aftale, at der ved afsked "i utide" ydes et fast, på forhånd kendt fratrædelsesbeløb.

I de tilfælde, hvor der ved åremålsaftalens indgåelse træffes aftale om fast fratrædelsesbeløb, vil beløbets størrelse fremover fremgå af åremålsaftalen. Beløbets størrelse vil alene afhænge af, hvor lang tid der er tilbage af åremålsperioden på afskedigelsestidspunktet, og skal dermed ikke forhandles med den faglige organisation på afskedstidspunktet.

Der er imidlertid tale om ret store fratrædelsesbeløb. En åremålsansat, der fx ønskes afskediget 24 måneder før en 9-årig åremålsperiodes udløb, er berettiget til et fratrædelsesbeløb på 23 måneders løn. Dertil kommer et opsigelsesvarsel på 3 måneder, hvorunder det næppe er realistisk at forestille sig, at den åremålsansatte vil være i tjeneste. Udgiften på i alt 26 måneders løn vil næppe adskille sig meget fra de fratrædelsesbeløb, der normalt kan forventes aftalt med den faglige organisation i Københavns Kommune.

Center for Økonomi og
HR

Københavns Rådhus
1599 København V
1599 København V

Telefon
3366 2242

E-mail
KB@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800152