

Tid:	Den 1. marts 2011 kl. 19.24
Sted:	KL
Emne:	Fornyelse pr. 1. april 2011 af Overenskomst for kontorpersonale, tandklinikassistenter m.fl. i Frederiksberg Kommune
Deltagere:	Repræsentanter for Frederiksberg Kommunalforening og KL

PROTOKOLLAT

Parterne er enige om at indstille Aftalen og Overenskomsten fornyet på følgende vilkår:

Fornyelserne sker inden for rammerne af KTO-forliget af 19. februar 2011.

1. DÆKNINGSOMRÅDE

Dækningsområdet udvides med kontorserviceelever, kontorserviceuddannede, sundhedsservicesekretærer og finansøkonomer.

2. LØN

- Kontorserviceuddannede og sundhedsservicesekretærer aflønnes på grundløn 19 + 1.600 kr. (31/3-00).
- Kontorserviceuddannede og sundhedsservicesekretærer omfattes med virkning fra 1. januar 2012 af bestemmelsen om tillægelse af 6 løntrin efter 7 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen. Der foretages modregning i funktions- og kvalifikationsløn aftalt lokalt før 1. april 2012. Lønnen skal sammensættes på ny, og i den forbindelse aftales i hvilke elementer, der skal ske modregning.
- Finansøkonomer aflønnes på grundløntrin 27 + 2.000 kr. (31/3-00) og optages i overenskomsten på samme vilkår som administrationsøkonomer.
- Tandklinikassistenter – der indføres mulighed for indplacering som specialist på grundløn 30 + 2.400 kr. (31/3-00) og 36 + 2.600 kr. (31/3-00).
- Grundlønsforbedringer:
Funktionsbestemte overassistenter på grundløn 31 + 2.400 (31/3-00) oprykkes pr. 1. januar 2012 til grundløn 32.

Tandklinikassistenter på grundløn 21 + 1.800 kr. (31/3-00) oprykkes pr. 1. januar 2012 til grundløn 22.

1.tandklinikassistenter på grundløn 26 + 2.000 kr. (31/3-00) oprykkes pr. 1. januar 2012 til grundløn 27.

Grundlønforbedringerne gennemføres med fuldt gennemslag.

Indplacering på ny grundløn sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Udgift

0,334 mio. kr.

3. LOKAL LØNDANNELSE

Fællesaftale om Ny Løn videreføres som Fællesaftale om lokal løndannelse, og ændres i overensstemmelse med forlig af februar 2011. Der indgås aftale om Gennemsnitsløngaranti.

4. PENSION

- *Pensionsforbedring*

Pensionsbidraget i § 12, stk. 2 forhøjes pr. 1. januar 2012 fra 15,2 % til 15,44 %.

- *Tandklinikassistenter*

Parterne er enige om, at for tandklinikassistenter, for hvem der hidtil er indbetalt pensionsbidrag til SamPension, indbetales pensionsbidraget til PFA, når pensionsaftalerne herom er indgået.

- *Forbliven i hidtidig pensionsordning*

Parterne er enige om at undersøge praksis og klarlægge dispensationsmulighederne for, at nyansatte efter aftale med ansættelsesmyndigheden kan forblive i hidtidig pensionsordning.

- *Undtaget fra pension*

Pensionerede tjenestemænd fra kommuner, staten, amter og regioner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder, og personer, der får egenpension eller understøttelse fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til, undtages fra overenskomstens pensionsbestemmelse. § 1, stk. 2, nr. 1-3 udgår.

Udgift

0,239 mio. kr.

5. FRIT VALG

Med virkning fra 1. januar 2012 kan ansatte med en samlet pensionsindbetaling på 15,44% og derover, vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb, jf. bilag 1.

6. ARBEJ DSTID

- Omlagt arbejdstid for nyansatte skolesekretærer og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune beregnes med virkning fra 1. april 2012 efter samme beregningsmodel, som anvendes i Overenskomst for kontorpersonale og IT-personale og Overenskomst for tandklinikassistenter i de øvrige kommuner.

Allerede ansatte medarbejdere følger som personlig ordning fortsat den hidtidige beregningsmodel.

7. ELEVER/VOKSENELEVER

- Kontorserviceelever aflønnes med 58,1% af trin 21 i sidste uddannelsesår og med 51,88% af trin 21 i forudgående uddannelsesår/-periode. Voksenelever aflønnes på trin 12 + 1.600 kr. (31/3-00).
- Kontorserviceelever, som undtagelsesvis deltager i overarbejde, ydes overarbejdsberaling efter løntrin 19 + 1.600 kr. (31/3-00).
- Øvrige vilkår for kontorserviceelever følger øvrige bestemmelser for kontorelever.
- Pensionsbidrag for voksnelever forhøjes med virkning fra 1. januar 2012 til 15,44%.
- Ændring af aflønning for voksnelever pr. 1. april 2009 belaster rammen ved O. 11 med 0,001 mio. kr.

Udgift

0,001 mio. kr.

8. KOMPETENCEUDVIKLINGSPLANER

Protokollat om kompetenceudvikling justeres i henhold til vedlagte bilag 2.

9. VEJLEDENDE KRITERIER

I overenskomstens bilag 1, Vejledende kriterier for funktionsløn og kvalifikationsløn indføres kriteriet: "*værdiskabende innovation*".

10. SOCIALT KAPITEL

Protokollat om Aftale om vilkår for ansatte i fleksjob optages i overenskomsten.

11. SENIORDAGE

Antal seniordage, som blev tilkøbt i forbindelse med fornyelse af aftaler og overenskomster pr. 1. april 2008, fortsætter uændret. Vilkårene for afvikling af seniordage eller konvertering til enten bonus eller pension følger samme vilkår, som gælder for KTO-seniordagene.

12. GENNEMSNITSLØNGARANTI

- Gruppen er omfattet af gennemsnitsløngarantigruppe 451.
- 0,574 mio. kr. indgår i gennemsnitsløngarantigruppen.

13. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Samlet udgift udgør 0,574 mio.kr., svarende til 0,3% af lønsummen.

Hvor intet andet er nævnt træder ændringerne i kraft pr. 1. april 2011.

Puljeopgørelse og puljebelastning fremgår af bilag 3.

14. AFSLUTNING

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

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomst og aftale, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Der udarbejdes en tidsplan for redigeringen og udsendelsen af aftalerne.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2011, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om at indstille til de kompetente forsamlinger, at fornyelsen af ovennævnte overenskomst og aftale sker på de vilkår, der er anført ovenfor. Arbejdsgiverne har tilkendegivet, at såfremt nærværende aftale ikke bliver godkendt, starter forhandlingerne herefter med udgangspunkt i de nugældende overenskomst og aftale.

For
KI.



For
Frederiksberg Kommunalforening



§ 12. Frit valg

Stk. 1

Med virkning fra 1. januar 2012 kan ansatte med samlet pensionsindbetaling på 15,44% eller derover, jf. § 12, stk. 2, vælge, at en del af pensionsbidraget i stedet for indbetaling til pensionsordningen udbetales som et kontant beløb.

Den ansatte kan vælge kontant udbetaling i stedet for pension for den del af pensionsbidraget, som overstiger 15,1%.

Stk. 2

Hvis den ansatte vælger kontant udbetaling, ydes denne som et tillæg, der udbetales månedsvis bagud. Tillægget er ikke pensionsgivende, og der ydes ikke feriegodtgørelse af tillægget.

Stk. 3

Allerede ansatte giver besked senest 1. oktober 2011 om valg mellem pension og løn. Nyansatte giver besked om valg ved ansættelsen.

Foretages intet aktivt tilvalg, indbetales beløbet til pensionsordningen.

Stk. 4

Hvis en ansat på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele ansættelsesmyndigheden dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar, og meddelelse herom skal gives senest den 1. oktober året før.

Stk. 5

Ansættelsesmyndigheden kan inden for de givne rammer fastsætte procedurer for de ansattes valg.

Protokollat – Individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og KL gælder for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk. Endvidere henvises til www.kompetenceweb.dk.

§ 1. Formål

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (fx kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand. Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

§ 2. Individuel udviklingsplan og opfølgning

Stk. 1

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Bemærkning:

Med henblik på at kvalificere dialogen om den enkelte medarbejders udviklingsplan kan der udarbejdes en oversigt over relevante kompetenceudviklingsinitiativer, herunder en oversigt over relevant efter- og videreuddannelse for faggruppen.

I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.

I forbindelse med udarbejdelse af individuelle udviklingsplaner kan der peges på muligheden for at få foretaget realkompetencevurdering, der indebærer en konkret vurdering af den enkeltes muligheder for merit eller lignende i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Stk. 2

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Bilag til aftale om kompetenceudvikling, hvoraf det fremgår i pkt. 9, at individuelle udviklingsplaner er en forudsætning for ansøgning om trepartsmidler fra de puljer, der er afsat til øget kompetenceudvikling.

§ 3. Drøftelse

Stk. 1

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. §4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere kan SU/MED-udvalget bl.a. drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2

Ansættelsesmyndigheden og organisationens (lokale) repræsentant drøfter tilrettelæggelsen af udarbejdelsen af udviklingsplanerne. De lokale parter gør status over udarbejdelse af planerne og drøfter erfaringerne med anvendelsen af disse. Denne status sker så vidt muligt årligt, dog mindst én gang i overenskomstperioden.

Stk. 3

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Frederiksberg Kommunalforening

Lønsum og puljeopgørelse

	Lønsum mio. kr.	Pulje mio. kr.
Frederiksberg Kommunalforening	191,428	0,574

Puljeanvendelse	mio. kr.
Løn mv.	0,334
Voksenelever	0,001
Pension	0,239
<u>I alt</u>	<u>0,574</u>