



## Løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere, som overføres fra et amt, HUR eller H:S til en kommune og Aftale om løngaranti

KL, KTO og Sundhedskartellet har indgået vedlagte protokollat med bilag om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere, som berøres af opgave- og strukturreformen.

Protokollatet indeholder dels en aftale om principper for tilpasningsforhandlinger for personale, som overføres fra et amt, HUR eller H:S til en kommune og dels en aftale om løngaranti for medarbejdere, som berøres af opgave- og strukturreformen.

*Aftale om ansættelsesvilkår for ansatte i amter, HUR eller H:S, som overgår til ansættelse i en kommune*

Hovedprincipper i aftalen er:

- Overenskomstansatte overføres til de relevante kommunale overenskomster.
- Tjenestemænd overgår til de kommunale tjenestemandsaftaler og tjenestemands- og pensionsregulativer/-vedtægter.
- Alle omfattes af de generelle aftaler på KL-området.

Frem til udgangen af marts måned 2008 gælder visse særvilkår:

- De overførte medarbejdere bevarer hidtidig løn og hidtidigt pensionsbidrag, herunder de lønstigninger, de ville have opnået under fortsat ansættelse i amt, HUR eller H:S.
- På de enkelte overenskomst- og aftaleområder optages forhandlinger om yderligere særvilkår, som skal sikre mod forringelse af ansættelsesvilkårene.
- Den enkelte ansatte kan vælge at overgå fuldt ud til de kommunale overenskomster og aftaler.

Fra 1. april 2008:

- Alle særvilkår bortfalder, og de ansatte overgår fuldt ud til de kommunale overenskomster og aftaler. Dog er de ansatte sikret mod lønnedgang, jf. nedenfor om løngarantien.
- På de enkelte områder kan dog aftales fortsat indbetaling af pensionsbidrag med hidtidig pensionsprocent til hidtidig pensionsordning.

Aftalen omfatter tillige medarbejdere ved Bornholms Regionskommune, som pt. er omfattet af amtslige over-

enskomster samt medarbejdere ved selvejende institutioner, som pr. 1. januar indgår driftsaftale med en kommune, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesvilkår er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Som led i forhandlingerne med KTO og Sundhedskartellet er der udarbejdet en skabelon, som sammen med ovennævnte principper anvendes ved de tilpasningsforhandlinger, som føres på hvert enkelt overenskomst- og aftaleområde.

KL har endvidere udarbejdet en skabelon til informationspjece til medarbejdere, som overføres fra amter, HUR eller H:S. Heri beskrives de grundlæggende principper i aftalen. Skabelonen findes her:



**Informationspjece.  
oc**

#### *Aftale om løngaranti:*

Aftalen er en udmøntning af et element i KTO-forliget af 19. februar 2005 om fornyelse af aftaler og overenskomster for perioden 1. april 2005 – 31. marts 2008.

Løngarantien omfatter alle medarbejdere, som berøres af opgave- og strukturreformen – dvs. medarbejdere, som overføres fra et amt, HUR eller H:S og medarbejdere i kommunerne – såvel i sammenlægningskommunerne som i øvrige kommuner.

Løngarantien indebærer:

- De ansatte bevarer hidtidig løn i overenskomstperioden.
- Fra 1. april 2008 kan der ske fastfrysning af lønniveauet for ansatte, som fortsætter i samme stilling, hvis lønne ligger over det sædvanlige niveau for tilsvarende stillinger i kommunen.
- Fra 1. april 2008 kan der ske en aftrapning af lønnen for ansatte, som udsættes for væsentlige stillingsændringer.

Protokollatet kan læses i sin helhed på [www.kl.dk/363141](http://www.kl.dk/363141).