

Aftale for tjenestemandsansatte bibliotekarer

KL

Forbundet Kultur og Information

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Område	3
§ 1. Personafgrænsning	3
Kapitel 2. Løn- og øvrige ansættelsesvilkår.....	4
§ 2. Løn	4
§ 3. Grundløn	5
§ 3A. Indplacering pr. 1. april 2022.....	5
§ 4. Funktionsløn	5
§ 5. Kvalifikationsløn	7
§ 6. Resultatløn.....	8
§ 7. Arbejdstid	8
§ 8. Højere individuel arbejdstid.....	9
§ 9. Personlig løn- og pensionsgaranti og overgangstillæg.....	9
§ 10. ATP	11
§ 11. Barns 1. og 2. sygedag.....	11
§ 12. Øvrige ansættelsesvilkår	11
§ 13. Ikrafttræden og opsigelse	12
Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder	13
Bilag A - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling	15
Bilag B - Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)	17
Bilag C - Inspiration til de lokale lønforhandlinger	18

Kapitel 1. Område

§ 1. Personafgrænsning

Stk. 1

Aftalen er indgået i henhold til § 32 i tjenstemandsregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

Stk. 2

Aftalen omfatter tjenstemandsansatte bibliotekarer, som er ansat i kommuner den 31. marts 1995, og som en personlig ordning opretholder tjenstemandsansættelser i samme stilling i samme kommune pr. 1. april 1995 og derefter. Alle tjenstemandsstillinger efter denne aftale er klausuleret til nedlæggelse ved ledighed. Genbesættelse af stillingerne sker på overenskomstvilkår.

Bemærkning:

Nybesættelse af stillinger sker i henhold til Overenskomst for akademikere ansat i kommuner (31.01) og med aflønning efter denne AC-overenskomst.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at stillinger som stadsbibliotekar, overbibliotekar og vicedstadsbibliotekar/viceoverbibliotekar genbesættes på almindelige tjenstemandsvilkår og med de lønninger, der er gældende i §§ 3, 4, 5 og 6. I forbindelse med ledighed i stillinger som vicedstadsbibliotekar/viceoverbibliotekar optages forhandling med Bibliotekarforbundet om, hvorvidt stillingen skal opretholdes, herunder enten som stedfortræder eller som en stilling på samme niveau, tillagt særlige funktioner.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at tjenstemandsansættelse for bibliotekarer videreføres ved overgang fra en stilling i en anden kommune.

Stk. 3

Bibliotekarer, der er ansat som tjenstemænd i kommuner fra den 1. april 1995 og til udsendelsen den 12. oktober 1995 af overenskomst pr. 1. april 1995 for (amts)kommunalt ansatte akademikere, er omfattet af bestemmelsens stk. 1.

Stk. 4

Aftalen omfatter bibliotekarer, som har gennemgået en af følgende uddannelser

1. afgangseksamen fra Det Informationsvidenskabelige Akademi (Danmarks Biblioteksskole) og tilsvarende ældre uddannelse
2. bibliotekarisk uddannelse fra Norge, Sverige, Finland, England
3. amerikanske uddannelser, der er godkendt af American Library Association
4. andre udenlandske uddannelser kan omfattes af aftalen, såfremt aftalens parter i det konkrete tilfælde er enige herom.

Stk. 5

Aftalen gælder i KL's forhandlingsområde, bortset fra Gentofte Kommune.

Kapitel 2. Løn- og øvrige ansættelsesvilkår

§ 2. Løn

Stk. 1

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, jf. § 6.

Bemærkning:

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng mellem lønfastsættelse og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer.

Stk. 2

Bibliotekarer er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer (09.05).

Bemærkning:

Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 5

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau). Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 6

Der er mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om andre forhandlingsregler end nævnt i stk. 1. Hensigten er at styrke den lokale dialog om lokal løndannelse og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om forsøg med andre forhandlingsregler.

En aftale med andre forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå eller repræsentere af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af en konkret forhandling mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på 7 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ansættelsesmyndigheden. Kræves der ikke forhandling, anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Bemærkning:

Forhandling om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.

§ 3. Grundløn

Stk. 1

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/evt. nyansat.

Bemærkning:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillæggelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode forudsættes, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2

Grundlønnen for bibliotekarer er:

<i>Stillingsbetegnelse:</i>	<i>Grundløn og tillæg 1. april 2021</i>	<i>Grundløn og tillæg 1. april 2022</i>
Basisstillinger	26 + 3.600 kr.	[O.21] 26 + 6.840 kr. [O.21]
Specialister	38 eller 43 + 3.100 kr.	38 eller 43 + 3.100 kr.
Mellemledere	38 eller 42 + 3.100 kr. eller 46 + 3.100 kr.	38 eller 42 + 3.100 kr. eller 46 + 3.100 kr.
Ledere	46 + 3.100 kr. eller 50 + 3.100 kr.	46 + 3.100 kr. eller 50 + 3.100 kr.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

§ 3A. Indplacering pr. 1. april 2022

[O.21] Grundlønsforhøjelsen pr. 1. april 2022 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte. **[O.21]**

§ 4. Funktionsløn

Stk. 1

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Stk. 2

1. Til biblioteksledere ydes et tillæg på 25.600 kr. for varetagelse af ledelsen af den samlede kulturelle forvaltning eller væsentlige dele heraf.

Lønseddeltekst: Ledelse kultur

2. For bibliotekarer, som er tillagt funktion med aften-, lørdags-, bogbus- eller søndagstjeneste, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

For hver times tjeneste på søndage ydes en halv times frihed, der afspadseres. Hvis afspadsering undtagelsesvis ikke kan finde sted, ydes en godtgørelse svarende til 50% af 1/1924 af nettoårslønnen

Bestemmelserne gælder ikke for biblioteksledere, vicebiblioteksledere og souschefer.

Bibliotekarer omfattet af hidtidig tilbagefaldsregel om vagtillæg på 5.000 kr. årligt bibeholder tillægget som personlig ordning, medmindre andet aftales. For nyanstatte bibliotekarer skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Vagttillæg

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Rameaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82), efter hvilken der lokalt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser ønsker og behov.

Søndagstjeneste for hver enkelt medarbejder kan ikke tilrettelægges mere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 3

Hvis lokalt aftalt funktionsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg). Pensionsbidraget udgør 18,63% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,78%). **[O.21]**

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr., vælges en af ovennævnte muligheder.

Bemærkning:

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter pkt. 1, 2 eller 3.

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin, jf. stk. 1, pkt. 2, rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

Stk. 4

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter

- a) tidsbegrænsede aftaler
- b) aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 5. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Bemærkning:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Stk. 2

Hvis lokalt aftalt kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløn 49, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg). Pensionsbidraget udgør 18,63% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,78%). **[O.21]**

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr., vælges en af ovennævnte muligheder.

Bemærkning:

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter pkt. 1, 2 eller 3.

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin, jf. stk. 1, pkt. 2, rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

Stk. 3

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte ansatte, medmindre andet særligt aftales.

Bemærkning:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

§ 6. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

Resultatløn kan kun gøres pensionsgivende ved etablering af en supplerende pensionsordning. Pensionsbidraget udgør 18,63% [O.21] (pr. 1. april 2022: 18,78%). [O.21]

§ 7. Arbejdstid

Stk. 1

Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer.

Stk. 2

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler der gælder for kommunens tjenestemænd.

Stk. 3

Søndagstjeneste kan for hver enkelt medarbejder ikke tilrettelægges mere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 4

I Frederiksberg Kommune er 1. maj er en arbejdsdag. Som kompensation til de medarbejdergrupper, der hidtil har haft fri den 1. maj, tillægges 6½ time årligt til hver medarbejder. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Friheden afholdes samlet eller delt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dennes leder.

§ 8. Højere individuel arbejdstid

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte kan indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

Bemærkning:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 3

Der indbetales supplerende pensionsbidrag af den forhøjede løn svarende til overenskomstens pensionsprocent p.t. 18,63% **[O.21]** (pr. 1. april 2022: 18,78%). **[O.21]**

Stk.4

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 5

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som kommunen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftale om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6

Hvis en medarbejder, som har indgået aftale om højere individuel arbejdstid, afskediges, kan medarbejderen vælge i de sidste 3 måneder før fratræden at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af højere individuel arbejdstid.

§ 9. Personlig løn- og pensionsgaranti og overgangstillæg

Stk. 1

Bibliotekarer, som var ansat den 30. september 2000, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. oktober 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende bibliotekarer er ansat i hidtidig stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Stk. 2

Bibliotekarer, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. oktober 2000 fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg, bevarer dette tillæg under ansættelsen i kommunen.

<i>Gruppe</i>	<i>Overgangstillæg</i>
0	9.200 kr.
1	7.400 kr.
2	6.200 kr.
3	4.300 kr.
4	3.100 kr.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 3

Bibliotekarer, ansat i Frederiksberg Kommune, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 fik et overgangstrin, bevarer dette trin under ansættelsen i kommunen.

Lønseddeltekst: Overgangstrin

Stk. 4

Mellemledere, der pr. 30. september 2000 var aflønnet efter nedenstående lønforløb:

Løntrin	32, 34, 36 og 38
Løntrin	33, 35, 37 og 39
Løntrin	35, 37, 39 og 41
Løntrin	36, 38, 40 og 42
Løntrin	39, 41 og 43
Løntrin	40, 42 og 44

og fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 4.800 kr., bevarer dette tillæg under ansættelsen i kommunen.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 5

Overgangstillæg i henhold til stk. 2 og 4 er med virkning fra 1. april 2006 pensionsgivende.

Stk. 6

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistaflønning. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

Stk. 7

Tjenestemandspensionen for personale, der var ansat den 30. september 2000 og fortsat er ansat, beregnes efter det løntrin, tjenestemanden er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

Bemærkning:

Den hidtidige lønramme findes i 1997-aftalen.

§ 10. ATP

ATP-sats A gælder for alle ansatte.

§ 11. Barns 1. og 2. sygedag

Stk. 1

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dets første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

Bemærkning:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Bemærkning:

Funktionsløn for aften-, lørdags-, bogbus- eller søndagstjeneste (§ 4, stk. 2) opfattes i denne forbindelse ikke som arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg, men er en fast påregnelig del af lønnen.

§ 12. Øvrige ansættelsesvilkår

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplyst i Bilag B.

Stk. 2. Personalegoder

Bibliotekarere er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af aftaler om personalegoder jf. Protokollat 1.

Stk. 3 Kompetencefond

[O.21] De ansatte er omfattet af Aftale om Den Kommunale Kompetencefond.

Bemærkning:

Aftalen indebærer, at ansatte med virkning fra 1. april 2022 kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. For masteruddannelser (og moduler) kan der i perioden søges op til 50.000 kr. pr. år.

Der søges via www.denkommunalekompetencefond.dk. Ansøgningen underskrives af den ansatte, dennes leder samt den lokale repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation under Akademikerne. Såfremt der ikke er en forhandlingsberettiget TR, kan ansøgningen underskrives af Akademikerne/organisationerne. [O.21]

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen gælder fra 1. april 2021, hvor intet andet er anført.

Stk. 2

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

Stk. 3

Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 12. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Forbundet Kultur og Information

Tine Segel

Protokollat 1 - Aftaler om nedgang i kontantløn ved indgåelse af lokale aftaler om personalegoder

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

Bemærkning:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. Aftalerne må kun vedrøre skattebegunstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.
2. Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.
3. Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:

a) Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b) Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsbehandling, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c) Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d) Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

Bemærkning:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 12. august 2021

For

KL

Michael Ziegler

Emil Rosenlund Andersen

For

Forbundet Kultur og Information

Tine Segel

Bilag A - Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte, og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

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

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklings samtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. 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 medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l. Såfremt den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov.

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektsvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

I kompetenceudviklingsplanen kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver.

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og den enkelte ansattes kompetencer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønsystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

Bilag B - Vejledende bilag om aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

Nedenstående numre i parentes henviser til KL's aftale- og overenskomstnr.

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter tjenestemandssatte?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (23.10)	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (04.74)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	6.ferieuge mv. (05.11)	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja

Bilag C - Inspiration til de lokale lønforhandlinger

Formålet med dette bilag er at understøtte den lokale løndannelse ved at give inspiration til de lokale parter i forhold til tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen. Formålet er endvidere at sikre et godt forhandlingsklima, så lønforhandlingen bliver en proces, hvor begge parter samarbejder og når frem til et fælles resultat.

Bilaget indeholder en række forslag til de lokale forhandlere. Der er ikke tale om en udtømmende opstilling.

Forberedelse

- Sørg for at forhandlerne i forhold til den gruppe inden for Akademikerne, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information; overenskomstens lønbestemmelser, lokal MED-aftale etc.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om Akademikernes antal, indplacering på hhv. gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende tillæg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden forhandlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (fx personalepolitik og kompetenceudvikling) foretaget inden lønforhandlingen.
- Forhandling sker i henhold til 6 ugers fristen, hvis ikke andet er aftalt.

Ved nyansættelse

- Der bør på arbejdspladsen udarbejdes en lokalaftale om procedure ved nyansættelser.
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbeskrivelse, vedkommendes kvalifikationer og forslag til løn).

Ved øvrige lønforhandlinger

- Der tages udgangspunkt i medarbejderens individuelle udviklingsplan.
- Det er væsentligt, at der er realistiske forventninger på begge sider af bordet.
- Ved afslag skal der følges op på de aftalte udviklingsmål for medarbejderen så pågældende ved, hvordan et tillæg på sigt kan opnås.

Vedrørende referatskrivning/ afslutning

- Sørg for at beslutningen straks skrives ned.
- Gør beslutningen/ lønaftalen så klar, kort og præcis som muligt.
- Ved uenighed: sørg for at begge parters opfattelse fremgår af referatet og aftal, hvornår og hvordan forhandlingen evt. fortsætter.

Vedrørende information

- Meld åbent ud om resultatet til alle omfattet af forhandlingen.

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.