

Protokollat om generelle ansættelsesvilkår

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
Indledning	4
Kapitel 1. Ansættelsesbreve	4
1. Ansættelsesbreve	4
Kapitel 2. Løn	4
2. Lønninger	4
3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen og løngaranti for ansatte i jobcentre	4
4. Beskæftigelsesanciennitet	5
5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)	5
6. Lønberegning / lønfradrag	5
7. Åremålsansættelse	5
Kapitel 3. Pension	5
8. Supplerende pension	5
9. Opsamlingsordningen	5
10. Gruppeliv	5
Kapitel 4. Arbejdstid	6
11. Tilrettelæggelse af arbejdstid	6
12. Decentrale arbejdstidsaftaler	6
13. Deltidsarbejde	6
14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid	6
15. Tidsbegrænset ansættelse	6
16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid	6
17. Konvertering af ulempetillæg	7
18. Tele- og hjemmearbejde	7
Kapitel 5. Fravær	7
19. Ferie	7
20. Barsel mv.	7
21. Tjenestefrihed uden løn	8
Kapitel 6. Andre bestemmelser	8
22. Seniorpolitik	8
23. Integrations og Oplæringsstillinger	8
24. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring	8
25. Kompetenceudvikling	9
26. Socialt kapitel	9
27. Virksomhedsoverenskomster	9
28. Retstvistaftalen	9
Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter, SU / MED, og personalepolitiske drøftelser	9
29 Aftale om kontrolforanstaltninger	9
30. SU og tillidsrepræsentanter	10
31. MED og tillidsrepræsentanter	10

Kapitel 8 Trivsel og sundhed.....	10
32. Aftale om trivsel og sundhed.	10
 Kapitel 9 Lønstatistik.....	11
33. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.....	11

Indledning

I dette protokollat om generelle ansættelsesvilkår oplystes de generelle aftaler, der er indgået med Forhandlingsfællesskabet og i altovervejende grad er ens for alle personalegrupper i kommunerne. Protokollatet stifter i sig selv ikke nye rettigheder, idet retsgrundlaget skal findes i de generelle aftaler og overenskomster. Protokollatet ændrer ikke på retsstillingen i forhold til de generelle aftaler og kan derfor ikke anvendes som fortolkningsbidrag til de generelle aftaler. Det er som udgangspunkt i hver enkelt overenskomst opregnet, hvilke aftaler, der er gældende for den pågældende personalegruppe. Ligeledes skal eventuelle undtagelser og/eller tilføjelser til de generelle aftaler findes i overenskomsten. Betingelserne for at være omfattet af de generelle aftaler fremgår af de enkelte aftaler. Bestemmelser om påtaleret skal findes i de enkelte aftaler, herunder retstvistaftalen, eller i de enkelte overenskomster. Opsigelse af en eller flere aftaler omtalt i dette protokollat, medfører ikke opsigelse af protokollatet som sådan eller de øvrige aftaler i dette protokollat.

Kapitel 1. Ansættelsesbreve

1. Ansættelsesbreve

Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen fastlægger indholdet af og andre bestemmelser vedr. ansættelsesbreve. Aftalen omfatter alle typer af ansatte i kommunerne. Dette indebærer, at ansatte på særlige vilkår, fx som led i aktiveringsordninger, omfattes af aftalen.

Kapitel 2. Løn

2. Lønninger

Aftaler om lønninger for kommunalt ansatte indeholder de generelle lønninger (grundsatser, procentregulering og områdetillæg).

3. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen og løngaranti for ansatte i jobcentre

Aftale om løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen sikrer, at en ansat, der har fået en lønændring begrundet i opgave- og strukturreformen, bevarer sin hidtidige løn indtil 1. april 2008. Aftalen indeholder endvidere bestemmelser om indplacering i det kommunale lønsystem pr. 1. april 2008, herunder bestemmelser om fastfrysning af lønnen og aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

Aftale om løngaranti for kommunalt ansatte medarbejdere i jobcentre sikrer, at ansatte i kommunale jobcentre pr. 31. juli 2009, der har fået en lønændring begrundet i etableringen af et enstrengt kommunalt beskæftigelsessystem pr. 1. august 2009, bevarer sin hidtidige løn indtil 1. april 2011. Endvidere indeholder aftalen bestemmelser om, at kommunen fra den 1. april 2011 kan fastfryse lønnen for en ansat og bestemmelser om aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

4. Beskæftigelsesanciennitet

Aftale om beskæftigelsesanciennitet finder anvendelse, når der i en lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse betydning. Aftalen indeholder bestemmelser om opgørelse og optjening af beskæftigelsesanciennitet samt krav til dokumentation for ansættelse. For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af lokal løndannelse i henhold til overenskomst, finder aftale om lønanciennitet mv. for kommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandssystemet fortsat anvendelse.

5. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinjer for betaling ved pålæg om midlertidigt at gøre tjeneste i højere stilling. Aftalen gælder for tjenestemænd og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten henvises til denne aftale.

6. Lønberegning / lønfradrag

Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale indeholder bestemmelser om lønberegning i forbindelse med ansættelse på andre dage end den 1. i måneden og fratræden på andre dage end den sidste i måneden samt bestemmelser om lønfradrag i forbindelse med fravær, ferie og tjenestefrihed.

7. Åremålsansættelse

Rammeaftale om åremålsansættelse indeholder bestemmelser om åremålsansættelse på tjenestemandsvilkår og åremålsansættelse af ikke-tjenestemænd. Aftalen indeholder bestemmelser om åremålsstillingen, stillingsopslag, åremålstillæg, fratrædelsesbeløb, pensionsvilkår og afskedigelse.

Kapitel 3. Pension

8. Supplerende pension

Rammeaftale om supplerende pension for tjenestemænd og andre med ret til tjenestemandspension giver mulighed for at etablere supplerende pensionsordninger med det sigte at supplere pensionen ved alder, sygdom og død.

Rammeaftale om supplerende pension er opretholdt som hjemmel for aftaler om supplerende pension, der er indgået forud for O.05.

9. Opsamlingsordningen

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet af en af de pensionsordninger, der er aftalt mellem de enkelte forbund og den kommunale arbejdsgiverpart jf. den enkelte overenskomst.

Der er udarbejdet et administrationsgrundlag som fortolkningsbidrag til aftalen.

10. Gruppeliv

Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte omfatter tjenestemænd (dog ikke tjenestemandsansatte lærere i folkeskolen m.v., der har en særlig gruppelivsforsikring), reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner samt ansatte

uden eller med en pensionsordning, hvor det samlede (nettoficerede) bidrag er under 8,22 % af den pensionsgivende løn. Fra gruppelivsforsikringen kan der udbetales ved død, invaliditet og kritisk sygdom.

Kapitel 4. Arbejdstid

11. Tilrettelæggelse af arbejdstid

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er en implementering af et EU-direktiv. Aftalen indeholder bestemmelser om arbejds- og hviletid, pauser og natarbejde.

12. Decentrale arbejdstidsaftaler

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler indeholder bestemmelser om, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstidstilrettelæggelse, som fraviger visse centrale aftaler om arbejdstid. Aftalen er grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler og indeholder en række grundprincipper om blandt andet arbejdsmiljø og sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv/privatliv for de decentrale aftaler om arbejdstid.

13. Deltidsarbejde

Rammeaftale om deltidarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte, at forbedre kvaliteten af deltidarbejde, at lette udviklingen af deltidarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos kommunen og lønmodtagerne.

14. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid.

Aftale om deltidsansattes medarbejderes adgang til et højere timetal er en implementering af de trepartsaftaler, der som led i regeringens kvalitetsreform - blev indgået af regeringen, KL og Danske Regioner med LO og AC den 17. juni 2007, henholdsvis med FTF, den 1. juli 2007. Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde i flere timer eller på fuld tid. Aftalen indebærer, at kommunen har pligt til at tilbyde permanent ledige timer til allerede ansatte på arbejdspladsen/tjenestestedet, som er på deltid.

15. Tidsbegrænset ansættelse

Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte i forhold til fastansatte samt fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug i relation til forlængelser af tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

16. Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

Aftaler om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid gælder for tjenestemænd uden højeste tjenestetid og for de overenskomstansatte, hvor der i overenskomsten er henvist til denne aftale. Aftalen indeholder regler om, hvornår der kan ydes godtgørelse for merarbejde, og i hvilken form godtgørelsen kan ydes.

17. Konvertering af ulempetillæg

Aftale om konvertering af ulempetillæg giver mulighed for, at arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg og lignende efter aftale kan konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Der skal indgås en lokal aftale mellem kommunen de(n) forhandlingsberettigede organisation(er). Aftalen kan omfatte ansatte i én eller flere institutioner eller dele heraf, og én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

18. Tele- og hjemmearbejde

Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde giver mulighed for, at medarbejderne - på frivillig basis - kan arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages på arbejdspladsen. For at kunne anvende rammeaftalen skal der indgås en lokal aftale mellem kommunen og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), som aftalen vedrører. Aftale mellem kommunen og den enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale. Der er udarbejdet en fælles vejledning til rammeaftalen: Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS om telearbejde anses for implementeret i Rammeaftalen om tele-hjemmearbejde.

Kapitel 5. Fravær

19. Ferie

Aftale om ferie for personale ansat i kommunerne af 20. februar 2017 indeholder bestemmelser om optjening og afvikling af ferie, tilrettelæggelse af ferie, overførsel og udbetaling af ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse. Aftalen indeholder særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte, elever og timelønnede. Aftalen gælder i stedet for ferieloven. Der er i enkelte overenskomster aftalt en forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse. Aftalen gælder frem til 31. august 2020, hvorefter den bliver erstattet af to nye ferieaftaler, der træder i kraft 1. september 2020. Aftale om ferie for personale ansat i kommuner af 18. december 2018 indeholder rettigheder svarende til ferieloven og regulerer samtidighedsferie for så vidt angår 5 ugers ferie, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1 % og feriegodtgørelse (der ikke er forhøjet i forhold til ferieloven). Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner indeholder rettigheder ud over ferieloven: 6. ferieuge, forhøjet særlig feriegodtgørelse og forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for ansatte, der holder ferie med feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn. Parterne har herudover indgået et protokollat, der etablerer overgangsbestemmelser for håndtering af feriebetaling i overgangsperioden for ansatte, der får feriegodtgørelse under ansættelsen eller fratræder som følge af vinterhjemsendelse. Overgangsordningen reguleres herudover af Lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler (fondsloven).

20. Barsel mv.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager. Aftalen indeholder desuden bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder.

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov har til formål at udligne arbejdspladsers udgifter vedrørende graviditets-, barsels- og adoptionsorlov inden for kommunen.

21. Tjenestefrihed uden løn

Aftale om tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål giver ret til tjenestefrihed uden løn til ansatte, der udsendes eller ansættes under visse nærmere betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v. En ansat, hvis ægtefælle eller samlever udsendes eller ansættes under visse særlige betingelser i udlandet eller i Grønlands hjemmestyre/kommuner m.v., har ret til tjenestefrihed uden løn. Bestemmelser om tjenestefrihed til andre formål findes i overenskomsterne og lovgivningen.

Kapitel 6. Andre bestemmelser

22. Seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik kan indgå som et led i personalepolitikken. Rammeaftalen indebærer, at kommunen i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal tilbyde ældre medarbejdere en seniorsamtale. Endvidere giver rammeaftalen mulighed for dels at fastholde ældre medarbejdere og dels at give ældre medarbejdere mulighed for gradvis tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Aftalen indeholder bestemmelser om personkreds og indhold af seniorstillinger og generationsskifteaftaler samt bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse. Aftalen fastlægger rammerne for kommunen og den forhandlingsberettigede organisations aftaler om vilkår for de konkrete ordninger. Endelig indeholder rammeaftalen bestemmelser om seniordage. Alle månedslønnede medarbejdere har fra enten 58 år eller 60 år ret til et antal seniordage i henhold til Rammeaftale om seniorpolitik. Herudover kan der i den enkelte overenskomst være aftalt et antal supplerende seniordage.

23. Integrations og Oplæringsstillinger

Aftalens formål er at medvirke til integration og oplæring af indvandrere og efterkommere med manglende sprogkundskaber og/eller faglige kompetencer, samt unge under 25 år uden arbejdspladserfaring, og som ikke via den ordinære vejlednings- og uddannelsesindsats har kunnet opnå beskæftigelse eller er påbegyndt en ungdomsuddannelse. En person omfattet af aftalen, ansættes i en ordinær stilling, hvor der i op til et år indgår et opkvalificerings- og oplæringsforløb. Arbejdstiden er 37 timer ugentligt. Der er en forpligtelse til oplæring og opkvalificering i gennemsnitligt mindst 20 % af arbejdstiden. Den ansatte aflønnes med den overenskomstmæssige begyndelsesløn i 80 % af den ugentlige arbejdstid.

24. Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel samt bestemmelse om rejseforsikring ved tjenesterejser i udlandet.

25. Kompetenceudvikling

Aftale om kompetenceudvikling har som formål at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget kompetenceudvikling, der sikrer såvel arbejdspladsens behov som medarbejderens individuelle og faglige udvikling. Aftalen indeholder en definition af kompetenceudvikling, ret til medarbejderudviklingssamtale, herunder bestemmelser om opstilling af og opfølgning på udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere, og bestemmelser om hovedudvalgets og SU/MED-udvalgets rolle, herunder regelmæssig evaluering af anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt yderligere bestemmelser om kompetenceudvikling.

26. Socialt kapitel

Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne: ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, løntilskudsjob, virksomhedspraktik, førtidspensionister med løntilskud, mv.). Aftalen indeholder rammer for medarbejderinddragelse og personalepolitiske tiltag for forebyggelse, fastholdelse og integration mm., ligesom aftalen indeholder bestemmelser om løn- og ansættelsesvilkår for personer med nedsat arbejdsevne og ledige. Aftalen omfatter både allerede ansatte og udefra kommende personer. Der er på enkelte overenskomstområder aftalt nogle øvrige vilkår for ansatte i fleksjob etableret før 1. januar 2013.

27. Virksomhedsoverenskomster

Rammeaftale om virksomhedsoverenskomster giver mulighed for, at de lokale parter kan aftale at etablere en lokalt tilpasset overenskomst for en sektor, en institution eller et område. Desuden er formålet at skabe attraktive arbejdspladser ved at tilpasse overenskomstbestemmelser mv. til personalets og arbejdspladsernes ønsker og behov. Aftalen indeholder bestemmelser om de elementer, virksomhedsoverenskomsten skal indeholde, bestemmelser om hvilke af de centrale aftaler, der helt eller delvist kan fraviges samt hvilke centrale aftaler, der ikke kan fraviges.

28. Retstvistaftalen

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem blandt andre KL og Forhandlingsfællesskabet beskriver de generelle regler for behandling af retstvister. Disse regler kan aktuelt være fraveget i de enkelte aftaler. Aftalen redegør for, hvorledes retstvister skal søges løst via forhandling og mægling samt hvorledes retstvisten skal behandles, hvis der ikke kan indgås forlig.

Kapitel 7. Tillidsrepræsentanter, SU / MED, og personalepolitiske drøftelser

29 Aftale om kontrolforanstaltninger.

Formålet med Aftale om kontrolforanstaltninger er at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger. Aftalen er et supplement til den lovgivningsmæssige regulering på området. Kontrolforanstaltninger kan eks. være alkoholtest, urinprøver, overvågning af ansatte (hvor overvågning sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber eller via sik-

kerhedsudstyr i kommunen), anvendelse af GPS, logning af internet ved brug af pc., videoovervågning, elektroniske nøglekort mv. Kommunen skal som hovedregel informere den ansatte forud for iværksættelse af kontrolforanstaltninger.

30. SU og tillidsrepræsentanter

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED-aftale, jf. neden for pkt. 31. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR-bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR- aftale. Aftalen indeholder endvidere regler om oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg. Der er aftalt en obligatorisk strategisk drøftelse i det øverste samarbejdsudvalg, der skal munde ud i en afklaring af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og samarbejdssystem. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, således at afskedigelse kan ske med det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder.

31. MED og tillidsrepræsentanter

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED-aftale. Indgåelse af en lokale MED-aftale erstatter Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Rammeaftalen indeholder bestemmelser om udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse og om tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanternes vilkår. Derudover giver aftalen mulighed for en ændret lokal organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Der er aftalt en obligatorisk strategisk drøftelse i hoved-MED-udvalget, der skal munde ud i en afklaring af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med. På baggrund af den strategiske drøftelse skal der fastlægges en strategiplan. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED-system. Der er endvidere aftalt forbedret opsigelsesvarsel for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ved afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, således at afskedigelse kan ske med det individuelle opsigelsesvarsel, dog mindst 6 måneder.

Kapitel 8 Trivsel og sundhed

32. Aftale om trivsel og sundhed.

Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen har til formål at skabe grundlag for forbedring og udvikling af de ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen, styrke grundlaget for kommunens forebyggelses- og fastholdelsesindsats samt skabe grundlag for nedbringelse af sygefravær.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om:

At kommunen skal gennemføre trivselsmåling mindst hvert tredje år.

At ledelsen i tilknytning til budgetbehandlingen i MED/SU skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

At nærmeste leder ved længerevarende sygefravær skal tage initiativ til en sygefraværs-samtale.

At der i MED/SU aftales retningslinjer om sundhedsfremme. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelser omkring sundhedsfremme, hvis der er enighed i udvalget herom.

At der gennemføres en indsats mod arbejdsbetinget stress.

At der gennemføres en indsats mod vold, mobning og chikane.

Kapitel 9 Lønstatistik

33. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger vedrører lønstatistik på kommune- og landsplan. På kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.

København, den

8. august 2019

For KL



/ J. H. Højsgaard

For Forhandlingsfællesskabet



/ Jellebom