

Aftale om løn i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold

Anvendelsesområde

Der er mellem Aarhus Kommune og Akademikernes Centralorganisation (AC) og Den Kommunale Fællesrepræsentation (DKF) indgået nedenstående aftale om løn til *medarbejdere*, der oplever en *lønnedgang* i forbindelse med *omplaceringer* som følge af *kommunens forhold*.

Aftalen gælder for alle ordinært og ekstraordinært ansatte medarbejdere i Aarhus Kommune.

Medarbejdere, der ikke er omfattet af DKF og AC's forhandlingsområde, er omfattet af denne aftale i det omfang, den forhandlingsberettigede organisation har tiltrådt aftalen.

Medarbejdere ansat på selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune er omfattet af denne aftale i det omfang, den selvejende institution har tiltrådt aftalen.

Aftalen omfatter som udgangspunkt ikke ledere. Det er nærmere beskrevet, hvilke ledere, der ikke er omfattet af aftalen, i bilag 1. Såfremt disse ledere oplever en lønnedgang i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold, indledes en forhandling om en konkret løsning.

Omplaceringer som følge af individuelle forhold fx helbredsmæssige, disciplinære og/eller samarbejds-mæssige forhold samt omplaceringer, der medfører reduktion i tillæg for virke som medarbejderrepræsentant, er ikke omfattet af aftalen.

Bilag 2 beskriver en række eksempler på situationer, hvor medarbejdere kan opleve en lønnedgang i forbindelse med omplaceringer. Det er samtidig angivet, hvilke af disse situationer, der er omfattet af aftalens anvendelsesområde.

Løn

Ved omplacering af en overenskomstansat medarbejder forhandles lønnen for den nye stilling med (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Lønnen aftales med udgangspunkt i det nye stillingsindhold.

Hvis forhandlingen medfører, at medarbejderen får en lavere løn i den nye stilling end i den gamle stilling, bevarer medarbejderen sin hidtidige løn i en periode svarende til det dobbelte af den pågældendes opsigelsesvarsel, dog max 1 år.

Ved omplacering af en tjenestemandsansat medarbejder gælder tjenestemandregulativets § 37 om løn ved overgang til en anden passende stilling. Bestemmelsen skal læses i sammenhæng med bilag 5 til regulativet. For reglementsansatte medarbejdere gælder § 5 i Aftale for reglementsansat pædagogisk uddannet personale ved kommunale og selvejende daginstitutioner.

Ovenstående kan fraviges efter aftale mellem (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation og Aarhus Kommune.

Hjemmel, ikrafttræden og opsigelse

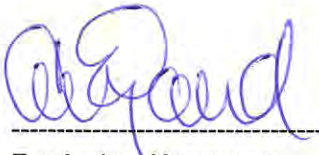
Hjemlen til denne aftale er KL og KTO's/Sundhedskartellet's aftaler om lokal løndannelse. Hvis en magistratsafdeling har afsat en særlig pulje til forhandlinger om lokal løn, indgår disse reserverede midler ikke i finansieringen af lokalløn efter denne aftale.

Aftalen er gældende fra den 1. april 2016. Det vil sige, at medarbejdere, der den 1. april 2016 eller senere får meddelelse om, at de ikke skal fortsætte i deres hidtidige stilling, er omfattet af aftalens bestemmelser.

Aftalen kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal ske skriftligt.

Underskrifter

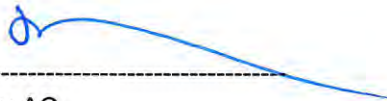
Aarhus, den 4. marts 2016



For Aarhus Kommune



For DKF



For AC

Bilag 1

Til "Aftale om løn i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold".

Ledere

"Aftale om løn i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold" gælder som udgangspunkt ikke for ledere.

Følgende grupper er således ikke omfattet af aftalen:

- Ledere omfattet af en lederoverenskomst med en grundlønsindplacering på trin 45 eller derover for KTO's område og trin L9 eller derover for Sundhedskartellets område.
- Medarbejdere grundlønsindplaceret som "Ledere" i øvrige overenskomster med en grundlønsindplacering på trin 45 og derover for KTO's område og trin L9 eller derover for Sundhedskartellets område.
- AC'ere på lederoverenskomst samt øvrige AC'ere med personaleansvar.
De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af, om en medarbejder har "personaleansvar", er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:
 - selvstændig ledelsesret,
 - beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
 - selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Bilag 2

Til "Aftale om løn i forbindelse med omplaceringer som følge af kommunens forhold".

Aftalens anvendelsesområde - eksempler

Dette bilag beskriver situationer, hvor medarbejdere kan opleve en lønnedgang i forbindelse med omplaceringer. Det er angivet, hvilke af disse situationer, der er omfattet af aftalen.

Standardsituationer	Omfattet af aftalen?
Omplacering efter overtalighed En medarbejder er udpeget som overtalig i stilling A, og der skal ledes efter en ny stilling til pågældende. Pågældende bliver efterfølgende omplaceret til stilling B.	Omfattet.
Omplacering uden overtalighed En medarbejder bliver omplaceret direkte fra stilling A til stilling B. Der skal derfor ikke ledes efter en ny stilling.	Omfattet.
Omplacering med jobgaranti En medarbejder er udpeget som overtalig i stilling A og er garanteret, at der vil blive tilbudt den pågældende et andet job. Den pågældende bliver efterfølgende omplaceret til stilling B.	Omfattet.
Individuelle forhold En medarbejder bliver omplaceret til en ny stilling som følge af individuelle forhold fx helbredsmæssige, disciplinære og/eller samarbejds-mæssige forhold.	Ikke omfattet.
Medarbejderrepræsentanter En medarbejder oplever i forbindelse med en omplacering fra stilling A til stilling B bortfald af tillæg for virke som tillidsrepræsentant (herunder fællestillidsrepræsentant), arbejdsmiljørepræsentant og MED repræsentant samt suppleanter for disse.	Ikke omfattet.