

## Protokollat om generelle ansættelsesvilkår

KL  
Sundhedskartellet

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

33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse.....	11
<b>Kapitel 8. Trivsel og sundhed (O.08) .....</b>	<b>12</b>
34. Aftale om trivsel og sundhed. ....	12
<b>Kapitel 9. Lønstatistik .....</b>	<b>12</b>
35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger .....	12

## **Indledning**

I dette protokollat om generelle ansættelsesvilkår oplystes de generelle aftaler, der er indgået med Sundhedskartellet 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 i overenskomsterne. 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. Det er aftalt, at man efter 1. april 2008 følger godtgørelsesbestemmelserne i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

## **Kapitel 2. Løn**

### **2. Lønninger**

Aftaler om lønninger for ansatte inden for Sundhedskartellets område indeholder bl.a. de generelle lønninger (grundsats, procentregulering og områdetillæg)

### **3. Decentral løn**

Aftalen om decentral løn gælder alene de personalegrupper, som endnu ikke er overgået til lokal løndannelse i henhold til deres overenskomst. Aftalen har ligesom bestemmelser om lokal løndannelse til formål at skabe et grundlag for, at der lokalt kan aftales en højere løn end grundlønnen. Aftalen indeholder bestemmelser om forhandlingsproceduren, former for decentral løn, opsigelse af lokale aftaler og retstvister.

### **4. Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen.**

Aftalen om løngaranti 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 de kommunale lønsystem pr. 1. april 2008, herunder bestemmelser om fastfrysning af lønnen og aftrapning i forbindelse med væsentlig stillingsændring.

## **5. 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.

## **6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion)**

Aftale om midlertidig tjeneste i højere stilling indeholder retningslinier 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.

## **7. 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.

## **8. 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**

### **9. 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 for

### **10. Opsamlingsordningen**

Aftale om pensionsordning for visse ansatte i kommuner og amter (opsamlingsordningen) omfatter medarbejdere, som i medfør af aftalen er pensionsberettigede, og som ikke er omfattet 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

### **11. Gruppeliv**

Aftale om gruppelevsfor sikring 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**

### **12. 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.

### **13. 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.

### **14. Deltidsarbejde**

Rammeaftale om deltidarbejde er en implementering af et EU-direktiv. Formålet med aftalen er at fjerne forskelsbehandling af deltidansatte 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.

### **15. Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid.**

Aftale om deltidansattes medarbejders 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 deltidansatte, 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.

### **16. 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.

### **17. 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.

## **18. 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.

## **19. 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**

### **20. Ferie**

Aftale om ferie for personale ansat i kommunerne 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. Med virkning fra ferieåret 2009/2010 skal en medarbejder, der ønsker 6. ferieuge udbetalt, inden 1.oktober i ferieåret eller en evt. senere dato, som kommunen fastlægger, give arbejdsgiveren besked herom. Det er en forudsætning for at anvende denne regel, at kommunen senest ved ferieårets begyndelse generelt har tilkendegivet overfor medarbejderne, at kommunen af budgetmæssige og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af denne regel.

### **21. Barsel mv.**

Aftale om fravær af familiemæssige årsager indeholder bestemmelser om fravær, orlov og løn i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, omsorgsdage, orlov til børnepassning og tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager. Aftalen indeholder desuden bestemmelser om indbetaling af pensionsbidrag samt optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder. Dele af aftalen er en implementering af EU-direktivet vedrørende forældreorlov. Med virkning fra 1. april 2008 erstattes reglen om fravær med løn i 10 uger efter den 14. uge af følgende: Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers orlov med sædvanlig løn. Retten til løn bortfalder, hvis den resterende orlov ikke anvendes. Herudover har faderen eller moderen yderligere ret til 6 ugers orlov med sædvanlig løn til deling (6-6-6-reglen). For fødsler før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler.:

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

## **22. 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**

### **23. 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 er grundlaget for aftale om vilkårene for de konkrete ordninger, som aftales mellem de lokale parter. I perioden 2009-2011 indføres en ordning med seniordage. Efter 2011 er der fortsat finansieret et antal seniordage efter aftale mellem parterne.

### **24. 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.

### **25. Befordringsgodtgørelse**

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indeholder bemyndigelsesbestemmelser og satser for kilometergodtgørelse ved bilkørsel og anvendelse af egen knallert eller cykel.

### **26. 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.

## **27. Socialt kapitel**

Rammeaftale om socialt kapitel (Forebyggelse samt fastholdelse og integration af personer med nedsat arbejdsevne og ledige i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob med løntilskud og virksomhedspraktik, skånejob og jobtræning 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.

## **28. 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 arbejdsplader 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.

## **29. Retstvistaftalen**

Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem blandt andre KL og Sundhedskartellet (SHK ) 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**

### **30. Aftale om kontrolforanstaltninger**

Formålet med aftalen 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 sikkerhedsudstyr 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.

### **31. SU og tillidsrepræsentanter**

Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg anvendes, så længe der ikke er indgået en lokal MED - aftale, jf. neden for pkt. 32. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder således regler om valg af tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og suppleanter, tillidsrepræsentantens virksomhed, tidsforbrug, særlige afskedigelsesbetingelser og frihed til deltagelse i kurser m.v. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR- bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR- aftale. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales tillæg til (alle) tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED - system. Der er aftalt en forsøgsordning med afsættelse af midler til lokale aktiviteter/uddannelse af tillidsrepræsentanter i overenskomstperioden. Aftalen indeholder endvidere regler om oprettelse af og opgaver i samarbejdsudvalg, sammensætning af samarbejdsudvalget og samarbejdsudvalgets arbejdsform samt koordinationsudvalg.

### **32. MED og tillidsrepræsentanter**

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse åbner mulighed for indgåelse af en lokal MED - aftale. Rammeaftalen og den lokale MED - aftale erstatter aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. Aftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter svarende til TR/SU-aftalen. Rammeaftalen giver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur, så det passer til de mål kommunen har fastlagt for serviceydelse og arbejdsformen. Rammeaftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. Der er udarbejdet en MED - håndbog. Der er efter nærmere fastsatte regler mulighed for at fravige hovedparten af de centrale TR -bestemmelser gennem indgåelse af en lokal TR - aftale. Direktiv om information og høring er implementeret i aftalen. Det følger af aftalen, at der lokalt aftales funktionsløn til alle tillidsrepræsentanter, der varetager opgaver i det lokale forhandlings- og MED-system. Der er aftalt forsøgsordning med afsættelse af midler til lokale aktiviteter/uddannelse af tillidsrepræsentanter i overenskomstperioden.

### **33. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse**

De centrale overenskomster har indgået en række rammeaftaler, som giver de lokale parter en række muligheder for på det personalepolitiske område at indgå udfyldende aftaler tilpasset de lokale forhold.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmesorgan kan/skal orienteres, drøfte og evt. udforme retningslinier vedrørende f.eks.

- Socialt kapitel, jf. pkt. 27
- Kompetenceudvikling jf. pkt. 26
- Seniorsamtaler jf. pkt. 23
- Integrations- og oplæringsstillinger jf. pkt. 24
- Tele- og hjemmearbejde jf. pkt.19
- Trivsel og sundhedsfremme jf. pkt. 34
- Kommunens overordnede lønpolitik

## Kapitel 8. Trivsel og sundhed (O.08)

### 34. 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. en bestemmelse om:

- At kommunen gennemfører trivselsmåling hvert tredje år.
- At ledelsen i tilknytning til budgetbehandlingen i Med/SU skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
- At institutionsledelsen årligt fremlægger en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED/SU – udvalg.
- At nærmeste leder ved længerevarende sygefravær skal tage initiativ til en sygefraværssamtale.
- At der i MED/SU aftales retningslinier om sundhedsfremme, der skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.
- At der gennemføres en indsats mod arbejdsbetinget stress.
- At der gennemføres en indsats mod vold, mobning og chikane.

## Kapitel 9. Lønstatistik

### 35. Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Aftale om statistik grundlag for de lokale lønforhandlinger vedrører lønstatistik på kommunal - og landsplan. På kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.

København, den 6. OKTOBER 2008.

For

KL

For

Sundhedskartellet