



Lokalaftale nr. 3.C

Lokalaftale om rammer for indførelse af produktivitetsfremmende løndelev

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende sær aftale I.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten og parternes lokalaftale nr. 3.A og er indgået i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 6.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Formål

Formålet med aftalen er:

- at ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere samarbejder om at sikre vækst og værn gennem en øget produktivitet og kvalitet
- at medarbejderne får udmøntet andele af forbedret produktivitet/indtjening, der relaterer sig til præstationerne
- at den enkelte medarbejder uddannes til eksisterende og fremtidige arbejdsopgaver
- ved øget kommunikationen mellem ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere at udvikle den enkelte medarbejders forståelse for produktionens sammenhænge og vilkår

Parterne er enige om, at formålet med indførelsen af produktivitetsfremmende løndelev er, - ved at øge kommunikationen om mål og samarbejdet om resultater - at fremme selskabets produktivitet og service og øge kundetilfredsheden for derved at sikre fortsat beskæftigelse, god indtjening og gode arbejdsforhold for og udvikling af medarbejderne.

Parterne er enige om i videst muligt omfang at udbrede anvendelsen af produktivitetsfremmende løndelev til fælles gavn for medarbejdere, kunder og TDC.

2. Overordnede principper

Anvendelse af produktivitetsfremmende løndelev skal

- fremme kunde - og servicebevidsthed
- fremme samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, også på tværs af selskabets organisation
- fremme personlig og faglig udvikling
- belønne den indsats fra medarbejderne, der fremmer TDC's økonomiske resultat samt forbedrer produktivitet og kvalitet
- understøtte fastlagte mål og fremme resultater
- baseres på åbenhed og ærlighed
- fastholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø og trivsel
- iværksættes ved så enkle og gennemskuelige parametre/systemer som muligt

Parterne er enige om at sikre en høj etik vedrørende anvendelsen af data.

Den enkelte medarbejder må og kan ikke alene bedømmes ud fra de registrerede data. Den enkelte leder er ansvarlig for opfølgning af den enkelte medarbejders uddannelse og indsats.

Data om enkeltpersoners præstationer må ikke offentliggøres, når der er tale om gruppevis udmøntning af produktivitsfremmende løndelev.

3. Implementering

3.1 Omfang mv.

Denne lokalafale indeholder rammerne for implementering af produktivitsfremmende løndelev, der kan etableres i det enkelte selskab eller den enkelte enhed.

Implementeringen kan omfatte alle former for arbejde i de forskellige organisatoriske enheder. Den kan omfatte alle medarbejdere inden for et bestemt område eller med bestemte opgaver og kan også være afgrænset til en gruppe af medarbejdere. Implementeringen skal omfatte alle relevante medarbejdere inden for samme organisatoriske enhed med ens arbejdsfunktioner, medmindre andet aftales lokalt.

I forbindelse med implementeringen skal det beskrives hvilke parametre, som de produktivitsfremmende løndelev bygger på. De parametre, f.eks. normtider, der indgår i lønsystemet, skal baseres på kendte og gennemskuelige oplysninger for både ledelse og medarbejdere, således at systemet kan tilrettes ved ændringer i grundlaget for lønsystemet, f.eks. organisationsændringer.

Alt relevant materiale skal være tilgængeligt for både medarbejdere og ledelse.

3.2 Etablering

De(n) lokale tillidsrepræsentant(er) inddrages forud for implementeringen. Er de(n) lokale tillidsrepræsentant(er) ikke enig i indhold og etablering, kan spørgsmålet – hvis Dansk Metal ønsker det – gøres til genstand for forhandling på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal implementeringen afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

Implementering sker i øvrigt ved, at selskabets skriftligt orienterer berørte medarbejdere.

3.3 Indhold

Lønsystemer der implementeres i henhold til denne aftale skal indeholde

- organisatorisk område
- de arbejdsfunktioner, der er omfattet af lønsystemet
- de enheder og medarbejdere, der er omfattet, herunder om og i hvilket omfang medarbejdere under oplæring og elever er omfattet
- prøveperiodens længde
- hvilke målesystemer, der anvendes
- den produktivitsfremmende løndels beregning og de kriterier, den udbetales efter, herunder udbetalingsterminer
- hvorledes man forholder sig ved ændringer i grundlaget for lønsystemet
- prøveperiodens længde

3.4 Løndel ud over den faste løn

Produktivitsfremmende løndelev skal give medarbejderen en andel af forbedret produktivitet/indtjening ud over den faste løn, og medarbejderen kan således ikke gå ned i fastløn ved etableringen af produktivitsfremmende løndelev.

4. Generelle bestemmelser

4.1 Fravær med løn

Produktivitetsfremmende løndelev udbetales under fravær som følge af sygdom og andet fravær, hvorunder der udbetales løn.

4.2 Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter, samarbejdsudvalgsmedlemmer og sikkerhedsrepræsentanter må ikke stilles ringere end øvrige medarbejdere.

Fuldtidsansatte afdelingsvalgte organisationsrepræsentanter indgår normalt hverken i grundlaget eller udbetalingen. Fuldtidsansatte afdelingsvalgte organisationsrepræsentanter, der vælges fra et område, hvor en resultatlønsordning er etableret, modtager fortsat resultatløns.

4.3 Fratræden

Medarbejdere, der forlader deres nuværende stilling og dermed ikke er omfattet af produktivitetsfremmende løndelev, vil få afregnet forholdsmæssig andel af forrige periodes resultat.

4.4 Feriegodtgørelse

Under ferie får medarbejderen udbetalt 12% af produktivitetsfremmende løndelev i optjeningsåret.

4.5 Pensionsbidrag

Der indbetales med virkning fra aftalens ikrafttræden pensionsbidrag af produktivitetsfremmende løndelev med den til enhver tid gældende procentsats for pensionsbidrag i Særaftale II, pkt. 2, p.t. 12%.

4.6 Rådighedsløn/ventepenge

Produktivitetsfremmende løndelev indgår ikke i beregningen af ventepenge og rådighedsløn.

5. Administration af lønsystem mv.

Lokalaftalerne administreres i den enhed, hvor lønsystemet er sat i kraft.

Hvis ledelsen eller en tillidsrepræsentant ønsker det, skal der nedsættes et udvalg, der består af (en) repræsentant(er) for enhedens ledelse og for medarbejderne. Lønudvalgets opgave er at drøfte og afklare evt. problemer i forbindelse med iværksættelse og vedligeholdelse af iværksatte ordninger.

Desuden skal lønudvalget løbende informere medarbejdere og ledelse om de resultater, som ordningen giver. Lønudvalget skal fremsætte forslag til forbedring af indholdet og administrationen af iværksatte lønsystemer.

Lønsystemer revurderes mindst en gang om året.

6. Ændring og nedlæggelse af ordninger mv.

6.1 Ændring og nedlæggelse af ordninger

En ordning kan ikke inden for ordningens prøveperiode, som ikke kan være mindre end 3 måneder, ændres eller nedlægges uden tillidsrepræsentantens accept.

Prøveperiodens længde skal fremgå af den skriftlige orientering til medarbejderne.

6.2 Individuelle provisionsordninger

Aftalen omfatter ikke individuelle bonus- og provisionsordninger, jf. lokalaftale nr. 3.I og lokalaftale nr. 3.H.

7. Opsigelse mv.

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.



Eksisterende aftaler om produktivitsfremmende løndele ændres inden da, således at de er i overensstemmelse med denne rammeaftale.

Aftalen kan opsiges sammen med Industriens Funktionæroverenskomst ved en overenskomstfornyelse, men kan bortfalde, hvis parterne ikke viderefører den som et led i overenskomstfornyelsen.

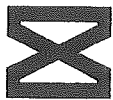
Aftalen skal for at bortfald kan ske, opsiges ved en særskilt skrivelse.

Denne aftale træder i stedet for lokalaftalen om rammer for aftaler om produktivitsfremmende løndele af 2. marts 2001.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S

For Dansk Metal



DANSK METAL

Sær III



DANSK METAL
Forhandlingssekretariatet
Nyropsgade 38
1780 København V
Postboks 308
Tlf.: 3363 2000
Fax: 3363 2130
e-mail:
metal@danskmetal.dk

Samtlige teleafdelinger

København den 15. november 2006

Vort ref. nr.: KBH/pm
(Anføres ved besvarelser)

Journal nr.:

**Vedr.: Opsigelsesprocedurer for lokalaftalerne nr. 3A, 3C, H og I af
10. november 2006.**

Vedlagt fremsendes kopi af vort brev til TDC af 14. november 2006.

Baggrunden for brevet er, at der ikke i forbindelse med en opsigelse af lokalaftalerne skal opstå en uoverensstemmelse om opsigelsesproceduren eller spekulationer om, hvorvidt det skulle være muligt at opsiges en enkelt aftale, således at modparten ikke indenfor tidsfristen vil kunne nå at opsiges de øvrige aftaler i aftalekomplekset.

Aftalen bevirker således, at der ved et ønske om opsigelse af lokalaftaler til udløb efter overenskomstfornyelsen ved de næstkommende overenskomstforhandlinger skal ske således, at tidsfristerne i henhold til Funktionæroverenskomsten overholdes – det vil sige, at der er afholdt organisationsmøde inden overenskomstens udløbsdato.

Med venlig hilsen


Keld Bækkelund Hansen





DANSK METAL



DANSK METAL
Forhandlingssekretariatet
Nyropsgade 38
1780 København V
Postboks 308
Tlf.: 3363 2000
Fax: 3363 2130
e-mail:
metal@danskmetal.dk

TDC

Att.: Peer Schaumburg-Müller
Nørregade 21
0900 København C.

København den 14. november 2006

Vort ref. nr.: KBH/pm
(Anføres ved besvarelser)

Journal nr.:

**Vedr.: Opsigelsesprocedurer for lokalaftalerne nr. 3A, 3C, H og I af
10. november 2006.**

I forlængelse af vort møde nævnte dato skal vi hermed bekræfte, at der i forbindelse med ovennævnte aftalers indgåelse er enighed om, at nævnte lokalaftaler for at bortfalde til en overenskomstforhandling skal opsiges i henhold til bestemmelserne i Funktionæroverenskomstens § 19 og 20, således at det frigørende organisationsmøde altid skal være afholdt inden udløbsdatoen af en overenskomstperiode.

Aftalerne bortfalder dog tidligst, når en ny overenskomst træder i kraft.

Med venlig hilsen


Keld Bækkelund Hansen

