



Lokalaftale nr. 3.A

Løn mv.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale 1 i sin helhed.

Aftalen supplerer Særaftale III og Funktionæroverenskomstens § 3.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til den bestemmelse i Funktionæroverenskomsten, som den vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

1. Mindsteløn og lønindplacering

1.1 Mindsteløn

Mindstelønnen på ansættelsestidspunktet skal svare til den i Industriens Overenskomst til enhver tid gældende mindstebetalingssats for timelønsarbejde.

Mindstelønnen for bude og vikarer udgør dog 170.910 i hovedstadsområdet og 163.914,40 i provinsen. Denne mindsteløn reguleres med samme procentsats, som ovennævnte mindstebetalingssats for voksne reguleres med.

Såfremt vikarer fastansættes, indgår beskæftigelsesperioden som vikar i beregningen af anciennitet.

For alle medarbejderkategorier gælder, at lønindplaceringen sker efter punkt 1.2 nedenfor.

1.2 Lønindplacering

Mindstelønnen i punkt 1.1 angiver den løn, som en fuldtidsbeskæftiget medarbejder mindst skal indplaceres på.

Medarbejderens lønindplacering på ansættelsestidspunktet eller senere kan ske på et højere niveau end mindstelønnen og sker i øvrigt ved en konkret vurdering under hensyn til bl.a. kvalifikationer, arbejdets art, kompetencer, funktion, erfaring, uddannelse og eventuel tidligere relevant beskæftigelse.

I vurderingen indgår faktorer som:

Fagrelevante faktorer:

- Teoretisk og praktisk uddannelse
- Virksomhedsrelevant efter- og videreuddannelse
- Erfaring og oplæring
- Teknologi/specielle krav

Personrelevante faktorer:

- Kvalitet
- Præstation
- Orden og omhu
- Spild og materialeforbrug
- Samarbejde

- Kreativitet
- Forretningsforståelse
- Kommunikationsevner
- Initiativ
- Serviceholdning
- Effektivitet
- Omstillingsevne
- Planlægningsevne

Jobrelevante faktorer:

- Arbejdskendskab
- Problemløsning
- Mobilitet
- Fleksibilitet
- Særligt ansvar
- Speciale

2. Deltidsansættelse

Ved deltidsansættelse og ved overgang fra deltidsansættelse til fuld tid aftales den faste løn mellem leder og medarbejder. Ved overgang i samme stilling til deltidsansættelse, der medfører reduktion i arbejdstiden, kan den samlede aflønning dog ikke være mindre end en forholdsmæssig reduktion af fastlønnen. Hvis der ved overgangen til deltidsansættelse er sket en forholdsmæssig reduktion af fastlønnen, får medarbejderen ved en evt. senere forøgelse af ansættelseskvoten mindst en forholdsmæssig forhøjelse af den samlede aflønning.

3. Tillæg og engangsbeløb

Tillæg eller engangsbeløb kan aftales med den enkelte medarbejder, der normalt op til ét år varetager et andet job/særlige opgaver.

4. Funktionstillæg mv.

Alle andre tillæg, herunder bl.a. funktionstillæg, aftales i givet fald mellem parterne for nærmere specificerede grupper eller enkeltpersoner.

5. Produktivitetsfremmende lønde

Der er indgået rammeaftaler for aftaler om gruppebaserede produktionsfremmende lønde, jf. lokalaftale nr. 3.C. og om individuelle provisions- og bonusordninger, jf. lokalaftalerne nr. 3.I og nr. 3.H.

6. Regulering af løn mv.

6.1. General regulering af den faste løn, og regulering af mindstelønssatser, arbejdstidsbestemte tillæg og aftalte satser mv.

TDC og Dansk Metal teleafdelingerne mødes til forhandling umiddelbart efter overenskomstfornyelsen samt hvert år pr. 1. marts i overenskomstperioden, hvor parterne kan aftale en regulering af den faste løn, arbejdstidsbestemte tillæg og aftalte satser mv. i overenskomstgrundlaget. Parterne kan også aftale en samlet minimumsramme for individuel regulering af den faste løn, jf. pkt. 6.2.

I disse forhandlinger inddrages også lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

Regulering af den faste løn kan ske for alle medarbejdere, for grupper af medarbejdere, for medarbejdere i bestemte selskaber eller enheder.

6.2. Individuel regulering af den faste løn

I henhold til funktionæroverenskomstens § 3, stk. 3 foretages, medmindre andet aftales, en individuel vurdering af medarbejderens løn, jf. pkt. 6.1.

Forinden eventuelle lønsamtaler påbegyndes, forhandler TDC eller det enkelte selskab/den enkelte enhed og Dansk Metal teleafdelingerne principper og kriterier for den individuelle vurdering. Der skal lægges en systematisk vurdering til grund for løndannelsen, jf. faktorerne i punkt 1.2 og de anvendte lønstatistikker i punkt 7.2.

Den lokale tillidsrepræsentant kan deltage i lønsamtalen, hvis medarbejderen ønsker det. De steder, hvor der ikke er valgt en lokal tillidsrepræsentant, kan en afdelingsrepræsentant deltage i stedet, hvis medarbejderen ønsker det. Tillidsrepræsentantens eventuelle yderligere involvering i lønsamtalerne forhandles i øvrigt i forbindelse med den lokale forhandling om principper og kriterier for den individuelle vurdering, jf. ovenfor i afsnit 2.

Eventuel individuel regulering meddeles Dansk Metals teleafdeling skriftligt inden for rammerne af gældende lovgivning.

Der henvises i øvrigt til Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 4 og 5.

6.3 Lønregulering for tillidsrepræsentanter samt afdelings- og forbundsvalgte

I forbindelse med de i pkt. 6.1 nævnte forhandlinger aftales ligeledes, hvordan lønregulering finder sted for tillidsrepræsentanter samt afdelings- og forbundsvalgte.

6.4. Manglende enighed om lønregulering

Kan parterne ikke opnå enighed efter pkt. 6.1 og pkt. 6.2., kan der ske lønregulering i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3.

Har parterne ikke opnået enighed kan spørgsmålet – hvis Dansk Metal ønsker det – gøres til genstand for forhandling(er) på samme måde som anført i Funktionæroverenskomstens § 3, stk.4. Hvis Dansk Metal ønsker sådan forhandling, skal iværksættelse af lønregulering afvente et evt. organisationsmøde, men ikke evt. faglig voldgiftsbehandling.

7. Lønssystem og lønstatistikker

7.1. Lønssystem

Parterne nedsætter et lønssystemudvalg, som løbende har til opgave:

- at sikre at løndannelsen af begge parter kan vurderes i henhold til Funktionæroverenskomstens § 3, således at det er klart, hvad lønfastsættelsen bygger på.
- at aftale og validere de fælles statistikværktøjer, herunder interne statistikker, som parterne aftaler at anvende, jf. punkt 7.2. I denne forbindelse bekræftede TDC, at ville arbejde for at kunne udarbejde lønstatistik for samtlige medarbejdere omfattet af dækningsområdet, jf. Særaftale I. Lønstatistikken søges udarbejdet på en sådan måde, at sammenligning med lønstatistikken fra Dansk Industri er mulig i størst muligt omfang.
- at afklare hvorledes eventuelle uenigheder om lønstatistikker og deres anvendelse kan løses, jf. dog Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 5.
- at aftale nærmere, hvordan medarbejderne indplaceres i et statistisk system, og hvordan den enkelte medarbejder kan gøre sig bekendt med denne placering.
- at løndannelsen sker på et kønsneutralt grundlag.

Lønssystemudvalget påbegynder sin virksomhed snarest muligt og senest i løbet af foråret 2007.

7.2. Lønstatistikker mv.

Sikring af gennemskuelighed i løndannelsen sker bl.a. ved anvendelse af eksterne lønstatistikker og interne sammenligninger mellem de forskellige grupper af medarbejdere. Der skal være åbenhed om det anvendte statistiske grundlag.

Medmindre andet aftales, anvendes som grundlag for drøftelserne mellem parterne, Årlig lønstatistik, Teknisk og administrativt arbejde, som udgives af Dansk Industri (fordelt på arbejdsfunktioner (DISCOLØN-kode), erhvervs erfaring, fortjeneste ekskl. genetillæg, inddelt i nedre kvartil, median, øvre kvartil, gennemsnit, heraf pension og personalegoder). For medarbejdergrupper, der ikke er omfattet af nævnte statistik, anvendes DI's øvrige tilsvarende statistikker.

8. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

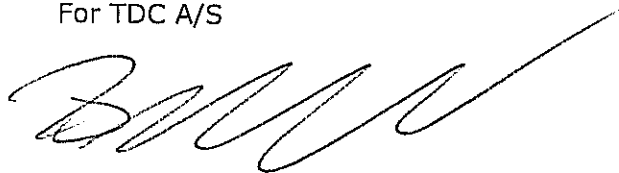
9. Opsigelse

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.

København, den 10. november 2006

For TDC A/S



For Dansk Metal

