

## **Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område**

KL

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund

FOA – Fag og Arbejde

Socialpædagogernes Landsforbund

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Dansk Metal

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Anvendelsesområde .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Område .....	3
<b>Kapitel 2. Lokale forhandlinger .....</b>	<b>3</b>
§ 2. Lønpolitisk drøftelse .....	3
§ 3. Forhandlinger og procedureaftale .....	3
§ 4. Nyansættelser .....	5
§ 5. Lønstatistik .....	5
§ 6. Råderum til lokal løndannelse.....	5
§ 7. Udmøntningsgaranti.....	5
§ 8. Gennemsnitsløngaranti.....	6
<b>Kapitel 3. Aftaleindgåelsen.....</b>	<b>6</b>
§ 9. Aftaleparter.....	6
§ 10. Forhåndsftaler .....	6
§ 11. Begrundelser.....	6
<b>Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.....</b>	<b>7</b>
§ 12. Funktionsløn .....	7
§ 13. Kvalifikationsløn .....	7
§ 14. Resultatløn .....	8
<b>Kapitel 5. Rets- og interesselvister.....</b>	<b>8</b>
§ 15. Retstvister.....	8
§ 16. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.....	8
<b>Kapitel 6. Elever .....</b>	<b>10</b>
§ 17. Elever .....	10
<b>Kapitel 7. Tjenestemænd og reglementsansatte.....</b>	<b>10</b>
§ 18. Pension.....	10
§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd og reglementsansatte .....	11
<b>Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse.....</b>	<b>11</b>
§ 20. Ikrafttrædelse.....	11
§ 21. Opsigelse af aftalen .....	11
<b>Bilag 1 Det lokale økonomiske råderum.....</b>	<b>13</b>
<b>Bilag 2 – Løsning af lokale interesselvister .....</b>	<b>16</b>
<b>Bilag 3 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter .....</b>	<b>17</b>

## Kapitel 1. Anvendelsesområde

### § 1. Område

Aftalen gælder for ansatte, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. og hvor dette fremgår af den respektive overenskomst.
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

#### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

## Kapitel 2. Lokale forhandlinger

### § 2. Lønpolitisk drøftelse

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.

### § 3. Forhandlinger og procedureaftale

#### *Stk. 1*

Kommunen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

#### Bemærkning:

Det anbefales, at der fastlægges en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.

Eksisterende lokale procedureaftaler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte procedureaftaler.

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse. Særligt skal der være opmærksomhed på, hvordan organisationernes forhandlings-

/aftaleret kan udøves på institutioner/arbejdspladser, hvor organisationens aftaleret ikke (kan) delegeres til en tillidsrepræsentant valgt på arbejdspladsen.

Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.

Stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

#### *Stk. 2*

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

#### *Stk. 3*

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

#### *Stk. 4*

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

#### *Stk. 5*

Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

### **Bemærkning**

Af § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i kommunen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven.

Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i ny løn, men alle former for arbejdsvederlag.

#### **§ 4. Nyansættelser**

##### *Stk. 1*

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

##### **Bemærkning:**

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne, jf. § 3, stk. 1.

##### *Stk. 2*

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som a'contoløn.
4. Der kan udbetales a'contoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Den ansatte skal ved tiltrædelsen være orienteret om, hvilken af de 4 løsningsmuligheder der er valgt.

##### *Stk. 3*

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.

#### **§ 5. Lønstatistik**

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder.

##### **Bemærkning:**

Den obligatoriske lønstatistik vil fra 2012 kunne downloades fra [www.fldnet.dk](http://www.fldnet.dk) forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 04.39.

#### **§ 6. Råderum til lokal løndannelse**

##### *Stk. 1*

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2011 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.

##### *Stk. 2*

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. bilag 1 (råderumspapiret).

#### **§ 7. Udmøntningsgaranti**

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

## § 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder.

### Bemærkning:

Der henvises til bilag til Aftale om gennemsnitsløngaranti om opdeling i gennemsnitsløngarantigrupper, jf. KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

## Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

### § 9. Aftaleparter

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden – herunder de her-til bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.

### Bemærkning:

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med ansættelsesmyndigheden, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om ny løn/lokal løndannelse og ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 10. Forhåndsftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

### Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer om indgåelse af forhåndsftaler.

### § 11. Begrundelser

#### *Stk. 1*

I aftaler om anvendelse af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

#### *Stk. 2*

Lokalt aftalte tillæg skal, aftalt pr. 1. april 2011 eller senere, forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

**Bemærkning:**

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5.

Protokollat af 21. juli 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaltparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

## **Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn**

### **§ 12. Funktionsløn**

*Stk. 1*

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**Bemærkning:**

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

*Stk. 2*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

**Bemærkning:**

Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

*Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd/reglementsansatte.

### **§ 13. Kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**Bemærkning:**

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

*Stk. 2*

Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**Bemærkning:**

Et eksempel kan være stillingsskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

*Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd/reglementsansatte.

**§ 14. Resultatløn**

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

**Kapitel 5. Rets- og interesselvister**

**§ 15. Retstvister**

*Stk. 1*

Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Fællesaftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

**Bemærkning:**

Hovedaftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 91.

**§ 16. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn**

*Stk. 1*

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlings og aftaleberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

**Bemærkning:**

Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningsystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

*Stk. 2*

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

**Bemærkning:**

Hvis der er enighed mellem de centrale parter, kan forhandlingen afvikles således, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau.

*Stk. 3*

Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en

frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem KL og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterers løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

*Stk. 4*

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 2 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.

Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.

**Bemærkning:**

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-4, henvises til bilag 2.

*Stk. 5*

Hvis interestetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokale lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og KL.

**Bemærkning:**

Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

For tjenestemænd/reglementsansatte følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd/reglementsansatte er i øvrigt uændret.

## Kapitel 6. Elever

### § 17. Elever

Elever er omfattet af denne aftale om lokal løndannelse, bortset fra § 4 om nyansættelser, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interessetvister.

## Kapitel 7. Tjenestemænd og reglementsansatte

### § 18. Pension

#### *Stk. 1*

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c. For reglementsansatte gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a eller c:

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

#### **Bemærkning:**

Funktions- og kvalifikationstillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg, der er ydet som ikke pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Såfremt der til tjenestemænd og reglementsansatte ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør kr. 3.800,- eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c. For reglementsansatte etableres en pensionsordning jf. punkt a eller c.

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.

#### **Bemærkning til stk. 1 b:**

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

#### **Bemærkning til stk. 1 c:**

For ansatte omfattet af ”Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne” udgør pensionsbidraget 15%.

For ansatte efter andre overenskomster, hvor der er henvist til denne aftale, følges de i overenskomsten nævnte pensionsprocenter.

*Stk. 2*

For tjenestemænd/reglementsansatte kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension.

## **§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd og reglementsansatte**

*Stk. 1*

Ved tjenestemænds og reglementsansattes overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

*Stk. 2*

Den pågældendes pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemand/reglementsansats pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden/den reglementsansatte ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

*Stk. 3*

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 18, stk. 1, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som er gældende for den pågældende gruppe.

## **Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse**

### **§ 20. Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011.

### **§ 21. Opsigelse af aftalen**

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 26. SEP. 2011

For

KL



For

BUPL – Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund



For

FOA – Fag og Arbejde



For

Socialpædagogernes Landsforbund

For

Fagligt Fælles Forbund (3F)

For

Dansk Metal

## **Bilag 1 Det lokale økonomiske råderum**

KL	BUPL – Børne- og ungdomspædagogernes Landsforbund
	FOA – Fag og Arbejde, Socialpædagogernes Landsforbund, Fagligt Fælles Forbund (3F)
	Dansk Metal

Bilag til aftale om lokal løndannelse

Side 1/3

### **Det lokale økonomiske råderum**

I dette bilag sættes der fokus på, hvilke elementer der bl.a. påvirker det økonomiske råderum for den lokale løndannelse.

#### *Indledning*

Generelt er parterne enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den nye løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

Organisationerne og KL har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommuner.

#### *Det lokale råderum*

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den lokale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette "økonomiske råderum" vil blive oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af lokal løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt aftalt "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. Der er som

nævnt ikke en pulje; der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering.

#### *Elementerne i det lokale råderum*

Ud over forlodsfinansieringen, som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad- eller nedadgående retning:

- 1 Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
- 2 Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
- 3 Overgangstillæg, der bortfalder.
- 4 Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
- 5 Forhåndsaftaler.
- 6 Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
- 7 Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
- 8 "Ikke-lønkrone" konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
- 9 Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
- 10 Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
- 11 Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
- 12 Central finansiering af afledte lokale effekter.<sup>1</sup>

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelelser, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

#### *Betydningen af reguleringsordningen*

Som nævnt er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommunerne som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner.

---

<sup>1</sup> Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

Hvis den samlede lønudvikling i kommunerne inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, ned-sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndannel-se er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstemmel-se med intentionerne bag lokal løndannelse.

#### *Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betyd-ning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kom-munens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 4 eller i drøftelser i samar-bejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

## Bilag 2 – Løsning af lokale interesselister

KL

BUPL – Børne og Ungdomspæ-  
dagogernes Landsforbund

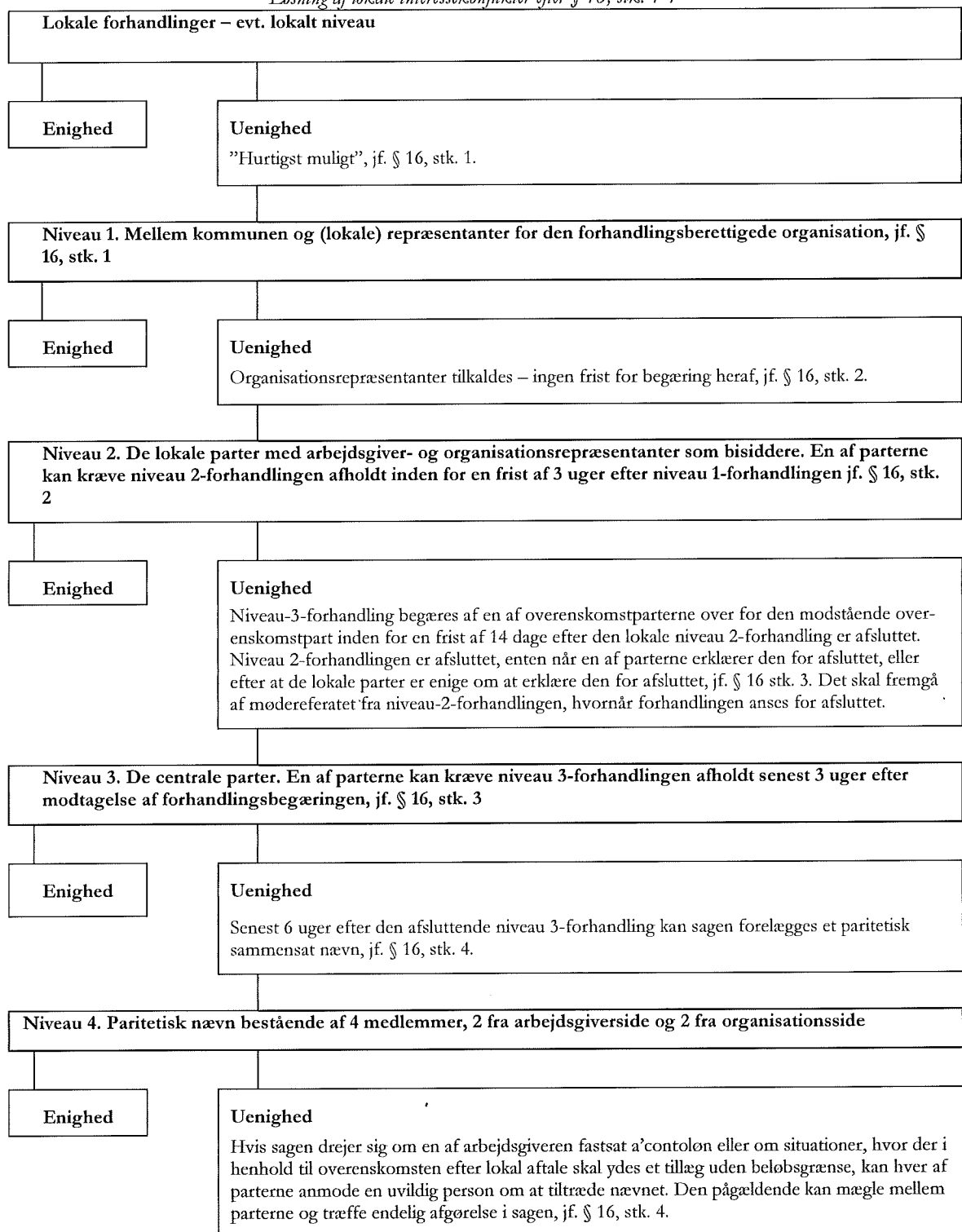
Socialpædagogernes Landsfor-  
bund

FOA – Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Dansk Metal

### Løsning af lokale interessekonflikter efter § 16, stk. 1-4



**Bilag 3 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter**

**Gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter<sup>1</sup>**

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

---

<sup>1</sup> Denne fælleserklæring fra parterne blev udarbejdet i februar 1998, dvs. 1½ måned før det nye lønsystem trådte i kraft. Parterne er fortsat enige om indholdet i fælleserklæringen. Punkt 7a (vedr. forlodsfinansieringens størrelse) og 7f refererer dog tidsmæssigt til aftale om nye lønformer fra 1997 og 1999. For så vidt angår disse bestemmelser henvises til de gældende regler.

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.

1. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale parter understøtter alle de nye lønelementer, der har været enighed om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
2. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
3. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale parter indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingssystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildeles hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
4. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Ny løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
5. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den nye løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt.

Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.

Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

6. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgode-se parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:

Målsætningen for ny løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til ny løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.

- a) Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- b) Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatlø):

**Grundlønnen** er en centralt aftalt varig løndel.

**Funktionslø**n er en varig eller en midlertidig løndel.

**Kvalifikationslø**n er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne.

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

**Resultatlø**n er typisk en midlertidig løndel.

- c) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede lønde, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- d) Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionslø eller kvalifikationslø. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- e) Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For

Kommunernes Landsforening

Søren Andersen

Herluf Ibsen

For

Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard

Per Korshøj

For

Københavns Kommune

P.O.V.

Hans Simmelkjær

Jan Tønners

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte

Poul Winckler

Jørgen Holst