

Aftale om lokal løndannelse for hus/ren- området

KL

FOA - Fag og Arbejde

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Anvendelsesområde	4
§ 1. Område.....	4
Kapitel 2. Lønmodel	4
§ 2. Lønmodel.....	4
Kapitel 3. Pension og uddannelse	6
§ 3. Pension	6
§ 4. Uddannelse	7
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	8
§ 5. Lønpolitiske drøftelser	8
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale	8
§ 7. Delegation af forhandlings- og aftalekompetencen	11
§ 8. Lønstatistik.....	11
§ 9. Råderum til lokal løndannelse	11
§ 10. Udmøntningsgaranti.....	12
§ 11. Gennemsnitsløngaranti.....	13
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen.....	13
§ 12. Aftaleparter.....	13
§ 13. Forhåndsftaler	14
§ 14. Begrundelser	14
Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.....	14
§ 15. Funktionsløn	14
§ 16. Kvalifikationsløn.....	15
§ 17. Resultatløn	15
Kapitel 7. Rets- og interesselvister.....	15
§ 18. Tvister om procedureaftaler.....	15
§ 19. Retstvister	16
§ 20. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn	16
Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn	17
§ 21. Funktionsløn	17
§ 22. Kvalifikationsløn.....	18
Kapitel 9. Overgang til lokal løndannelse for tjenestemænd.....	18
§ 23. Særlig overgangsordning for tjenestemænd	18
Kapitel 10. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.	18
§ 24. Ikrafttrædelse.....	18
§ 25. Opsigelse af aftalen.....	18
Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum	20

Bilag 2 – Løsning af lokale interesselister	23
--	-----------

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

Aftalen gælder for kommunalt 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. [O.08]i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
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.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.[O.08]

Kapitel 2. Lønmodel

§ 2. Lønmodel

Stk. 1

Lønmodellen består af følgende elementer:

1. Grundløn

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyan-sat.

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

2. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller decentralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

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.

3. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller decentralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

4. Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til grupper af medarbejdere og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning. [O.08]

Lønmodellen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstområder, hvorfor der til lige henvises til den enkelte overenskomst. I den enkelte overenskomst kan der være peget på vejledende og/eller obligatoriske kriterier for det konkrete område.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.

Udgangspunktet er, at lønforbedringer skal opnås gennem funktions- og kvalifikationsløn.

For nogle personalegrupper er der i overenskomsterne aftalt kvalifikationsløn (garantilønstillæg), som udmøntes, hvis der undtagelsesvis ikke er indgået aftale om funktions- eller kvalifikationsløn.

Aftalens parter opfordrer til, at der foretages en vurdering af medarbejderens kvalifikationer og de funktioner, den pågældende varetager, inden det bliver aktuelt at udbetale garantilønstillægget.

Ved indgåelse af nye lokale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn.

Ved indgåelse af nye lokale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til KL's Løn og Personale, afsnit 05.80.

Stk. 2

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med generelle lønforbedringer og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg – herunder for særlige kommunegrupper – undtages fra generelle lønforbedringer.

Bemærkning:

Der henvises til aftaler pr. 1. april 2008 om lønninger for kommunalt ansatte.

Kapitel 3. Pension og uddannelse

§ 3. Pension

Stk. 1

Til overenskomstansatte ydes funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Stk. 2

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b 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 incl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg 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.

Hvis der til tjenestemænd og reglementsansatte ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør kr. 3.800,- eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c.

Resultatløn er normalt ikke pensionsgivende. I relation til at resultatløn normalt ikke er pensionsgivende, er der ikke påtænkt en indskrænkning af den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster.

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 2, pkt. b:

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

Bemærkning til stk. 2, pkt. c:

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Stk. 3 Pensionsforbedringer

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

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

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 04.72.

§ 4. Uddannelse

Stk. 1

Midler til uddannelsesformål kan anvendes til fuld eller delvis løn og lønsupplement eller pensionsindbetaling i forbindelse med bevilget efter- og videreuddannelse, herunder orlov til deltagelse i uddannelse. Midler til uddannelsesformål kan herudover anvendes til dækning af udgifter til transport, kursusafgifter, lærebøger mv. Midler afsat til uddannelsesformål kan ikke anvendes i forbindelse med grunduddannelse.

Bemærkning:

I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af lokal løndannelse ved efter-/videreuddannelse og orlov til deltagelse i uddannelse kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via lokal løndannelse.

Stk. 2

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5, 6 og §§ 12-14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

Bemærkning:

De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af samarbejdsudvalgsstrukturen.

Spørgsmålet om, hvilke konkrete medarbejdere, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af kommunen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens

forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.

Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure

§ 5. Lønpolitiske drøftelser

Kommunen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

[O.08] I forbindelse med overgangen fra garantilønsmodel til kvalifikationslønsmodel, hvis indfasning påbegyndes med virkning fra 1. april 2009, indkalder kommunen i god tid hus/ren-området samlet med 3F og FOA til en overordnet lønpolitisk drøftelse. De overordnede principper for omdefinering, de bortfaldne forhåndsaftaler, samt de fremadrettede lønpolitiske sigtemærker for området indgår i drøftelsen. [O.08]

I drøftelserne med organisationerne indgår blandt andet drøftelser af, hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der hensigtsmæssigt kan dækkes af henholdsvis forhåndsaftaler og/eller ved konkrete aftaler, herunder ved aftaler på decentralt niveau.

Bemærkning:

Med "samlet" forstås de relevante organisationer i forhold til kommunen.

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til § 9, stk. 1 og bemærkningen til § 15 stk. 1, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

§ 6. Forhandlinger og procedureaftale

Stk. 1

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

Stk. 2

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der samlet med FOA og 3F inden for hus/ren-området drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger.

Bemærkning:

Med samlet forstås de relevante organisationer i forhold til kommunen.

Stk. 3

Det forudsættes, at de i § 5 nævnte lønpolitiske drøftelser samt drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale foretages samtidigt, medmindre andet aftales lokalt mellem kommunen og FOA og 3F samlet.

Stk. 4

Den lokale procedureaftale forudsættes som minimum at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

1. Kommunens henholdsvis organisationernes angivelse af, hvem der er bemyndigede til at indgå lønaftaler
2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger

3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.
4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under pkt. 2 og 3
5. Formidling af aftaleresultater
6. Opsigelse af en procedureaftale.

Bemærkning:

I overvejelserne om på hvilket niveau forhandlingerne skal foregå, bør det indgå, hvad der vil være hensigtsmæssigt i forhold til, hvor mange ansatte der er i henhold til overenskomsten på de enkelte arbejdspladser.

Stk. 5

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftaleretten til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads/institutionsniveau), forudsættes den lokale procedureaftale også at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

1. Hvorledes organisationernes aftaleret kan udøves, såfremt denne ikke (kan) delegeres til en på institutionen/arbejdspladsen valgt tillidsrepræsentant.
2. Hvordan lokale uenigheder løses/håndteres.

Stk. 6

Såfremt der ikke kan opnås enighed med FOA og 3F om indgåelse af en aftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger inden for hus/ren-området, jf. stk. 3, kan en sådan uenighed forsøges løst efter § 20, stk. 2.

Stk. 7

I det omfang, der ikke opnås enighed om en procedureaftale, gælder følgende:

1. Der forhandles efter stk. 1.
2. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Bemærkning:

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

3. Hvis en af parterne fremsætter krav, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

4. Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen 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. 8

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

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 2 eller 7.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af lokal løndannelse skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
2. Der kan kun udbetales grundløn samt centralt aftalte løndele
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en acontoløn
4. Der kan udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 20.

Stk. 9

Såvel kommunen som (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning til stk. 1-9:

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. Såfremt 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 lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

Bemærkning til §§ 5 og 6:

Det er forudsat, at såvel den lønpolitiske drøftelse som procedureaftalen giver mulighed for løsninger, der er tilpasset de enkelte personalegrupper, arbejdsområder, institutionstyper m.v. i kommunen.

I store kommuner kan ovenstående evt. ske selvstændigt for et forvaltningsområde eller lignende.

§ 7. Delegation af forhandlings- og aftalekompetencen

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftale retten til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau) forudsættes det, at der i den lokale procedureaftale er skabt klarhed om følgende forhold, der har betydning for de decentrale parter løsning af forhandlingsopgaven:

1. at principperne for den lokale lønøkonomi på institutionsniveauet er åben og kendt for de lokale parter,
2. hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der kan og bør inddrages i de lokale forhandlinger (jf. ovenfor om den lønpolitiske drøftelse),
3. hvilke initiativer der evt. skal foretages for, at de lokale parter er uddannet til at varetage forhandlingsopgaverne.

Bemærkning:

Der er enighed mellem parterne om, at det er væsentligt for varetagelse af den lokale løndannelse, at der er skabt den fornødne klarhed om de ovenfor nævnte forhold, men der er ikke krav om, at der skal indgås aftale herom.

§ 8. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder.

Bemærkning:

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.

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

§ 9. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

[O.08] Ved overenskomstfornyelsen er der til ansatte omfattet af denne aftale pr. 1. april 2010 afsat følgende midler til lokal løndannelse

1. For ansatte omfattet af overenskomsterne på hus/ren-området:
1,25% af organisationernes lønsum excl. lønafhængige særydelser.

Denne lønsum anvendes i overenskomstperioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 til følgende centralt aftalte tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg:

- a) Til nyansatte ydes et årligt rekrutteringstillæg på 3.600 kr. (31/3-2000-niveau) frem til 2 års ansættelse ved kommunen.

- b) Til ansatte med mindst to års ansættelse ved kommunen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring/service på 2.500 kr. (31/3-2000-niveau).

Det bemærkes, at deltidsbeskæftigedes tillæg beregnes forholdsmæssigt.

2. For kantineledere omfattet af overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51):

1,25% af organisationernes lønsum excl. lønafhængige særydelser.

Midlerne indgår i den enkelte kommunes samlede råderum til lokal løndannelse. Midlerne er således ikke organisationsopdelte.

Bemærkning:

De fire hus/ren-overenskomster er:

- Overenskomst for rengøringsassistenter (41.21)
- Overenskomst for husassistenter (75.10)
- Overenskomst for ikke-faglærte (41.41) og
- Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter (41.71).

Rekrutteringstillægget gives for at skabe synlighed om rengørings-/servicefaget med henblik på at understøtte kommunernes mulighed for at rekruttere nye til faget.

Tillægget for effektiv rengøring/service gives for en effektiv rengøring/service, der får arbejdspladserne til at fremstå velholdte og ordentlige for ansatte, brugere og borgere samtidig med at det sikres, at det arbejdsmiljømæssige fundament for velfærdsopgavernes løsning er i top.[O.08]

Stk. 2

Ud over de afsatte nye midler, jf. stk. 1, er der midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret).

Bemærkning:

Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af størrelsen af de afsatte midler. I år, hvor der ikke er afsat nye midler, må der således forventes et mere begrænset råderum for den lokale løndannelse, hvilket naturligt vil præge indhold og omfang af de lokale forhandlinger.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn som kan aftales anvendt lokalt. De afsatte midler er ikke en pulje og der er ikke dermed centralt fastsat loft for den lokale anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

§ 10. Udmøntningsgaranti

[O.08]Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder for kantineledere, mens den i overenskomstperioden fra 1. april 2008 til 31. marts 2011 ikke er gældende for ansatte omfattet af hus/ren-overenskomsterne.[O.08]

Bemærkning:

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved organisationsforhandlingerne. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholds- mæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garan- tierne.

Udmøntningsgarantierne udgør et minimum; der er ikke noget maksimum. Det samlede råderum for de lokale forhandlinger udgøres af de elementer, der ind- går i aftalens bilag 1.

Aftale om udmøntningsgaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20.

§ 11. Gennemsnitsløngaranti

Stk. 1

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om gennemsnitsløngaranti.

Stk. 2

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overar- bejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2004.

Stk. 3

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. ud- møntning fra reguleringsordningen, de gruppevisse omklassificeringer og 72% af evt. fi- nansiering af lokal løndannelse. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generel- le satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan afta- les for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

Bemærkning:

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.21.

Kapitel 5. Aftaleindgåelsen

§ 12. Aftaleparter

Lokale lønftaler indgås mellem kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - her- under de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som kommunen, og (lokale) re- præsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

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

Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisa- tion (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).

(Lokale) repræsentanter for de organisationer, der er forhandlingsberettigede i henhold til nærværende aftale eller tilsvarende aftaler om lokal løndannelse kan med kommunen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og kommunen. Sådanne forhandlings- fællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 13. Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, 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 forhåndsftalen 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 retningslinier for indgåelse af forhåndsftaler.

§ 14. Begrundelser

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.

Bemærkning:

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 6.

Protokollat af 4. november 1998 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.

[O.08] Senest ved udgangen af 2010 skal de ansatte på lønspecifikationen eller på anden måde have adgang til uddybende oplysninger om koblingen mellem grundbeløb og aktuelt beløb, om beregning af pensionsbidrag samt betegnelser for eksisterende og fremtidige centralt aftalte tillæg og fremtidigt lokalt aftalte tillæg.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne 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. [O.08]

Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn

§ 15. 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 løn-

forbedringer 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 og reglementsansatte.

§ 16. 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.

§ 17. Resultatløn

[O.08] 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. [O.08]

Kapitel 7. Rets- og interesselovister

§ 18. Tvister om procedureaftaler

Stk. 1

Hvis en af parterne i den lokale procedureaftale finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom.

Stk. 2

Såfremt der ikke inden for 21 dage er taget initiativ til at løse tvisten, kan sagen indbringes for overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten.

Stk. 3

Aftalens parter er enige om, at tvistigheder om lokalt indgåede procedureaftaler ikke bør gøres til genstand for behandling i henhold til Hovedaftalerne.

§ 19. Retstvister

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

Bemærkning:

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/kommunen henvendelse til den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og den pågældende organisation. Hvis enighed ikke kan opnås behandles retstvisten efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

En eventuel afgørelse i en retstvist mellem en arbejdsgiverpart og en organisation har bindende virkning for samtlige de underskrivende parter.

Hovedaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 91.61.

§ 20. Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

I den kommune, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Bemærkning:

[O.08] Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler forhandles mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) med henblik på at bilægge tvisten. Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet. [O.08]

Stk. 2

Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem kommunen 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.

Stk. 3

Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem den kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsninger 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 6

medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, der er omfattet af denne aftale og 3 medlemmer, som udpeges blandt KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. led, 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:

Bestemmelsen i stk. 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter 1. april 2005.

Stk. 5

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for FOA og 3F kan der aftales en anden model for løsning af interesselvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselvister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesselvist.

Bemærkning til stk. 1-5:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse jf. stk. 1-5 henvises til bilag 2.

Stk. 6

Såfremt interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal/decentral anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem KL, FOA og 3F.

Bemærkning:

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 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.

Rettsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

§ 21. Funktionsløn

Stk. 1

Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 22. Kvalifikationsløn

Stk. 1

Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

Stk. 2

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

Kapitel 9. Overgang til lokal løndannelse for tjenestemænd

§ 23. Særlig overgangsordning for tjenestemænd

Stk. 1

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikredes disse som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det blev forudsat, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. blev bevaret.

Stk. 2

Den pågældendes pension beregnes efter det løntrin den pågældende skal pensioneres fra i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, i det omfang disse løntrin ydes som løntrin. En tjenestemands pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden 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 § 4, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 10. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 24. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008.

§ 25. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 3. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Gitte Lyngskjold

For

FOA- Fag og Arbejde

Ann Marie Liebke

Lis Bjørnstad

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Ellen K. Lykkegård

Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum

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

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse, 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.

FOA, 3F og KL har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommunerne.

Det lokale råderum

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale 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 skønnet "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

Denne fremskrivningsprocent er som nævnt *ikke* en pulje. De enkelte kommuner er ikke bundet af denne procent og kan derfor gå over eller under.

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-lønkroner" konverteres til lønkroner, 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.¹

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. 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 kommuner 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.

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 løndannelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik

¹ 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.

over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen . Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

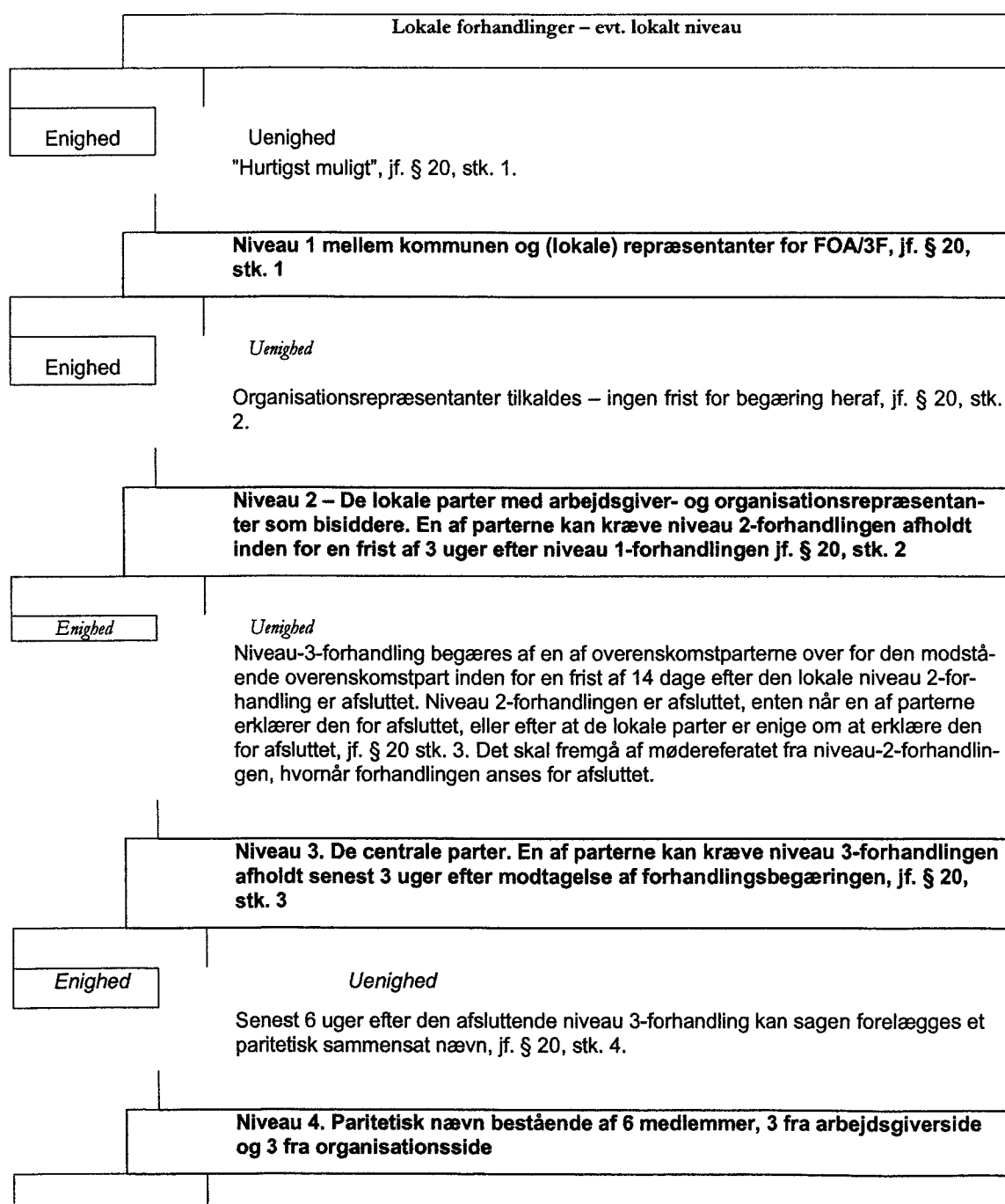
Bilag 2 – Løsning af lokale interesseløst

KL

FOA - Fag og Arbejde
Fagligt Fælles Forbund (3F)

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 20, stk. 1-4



Enighed

Uenighed

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 20, stk. 4.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 20, stk. 5

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselvister, der erstatter § 20, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselvister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesselvist.