

REGIONERNES LØNNING-  
OG TAKSTNÆVN

FOA – FAG OG ARBEJDE

FAGLIGT FÆLLES FORBUND (3F)

Aftale om lokal løndannelse  
for hus/renområdet

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

## Indholdsfortegnelse

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 1. OMRÅDE .....	4
KAPITEL 2. LØNMODEL .....	4
§ 2. LØNMODEL .....	4
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE .....	7
§ 3. PENSION .....	7
§ 4. UDDANNELSE.....	8
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE .....	9
§ 5. LØNPOLITISKE DRØFTELSER.....	9
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE .....	10
§ 7. DELEGATION AF FORHANDLINGS- OG AFTALEKOMPETENCEN	13
§ 8. LØNSTATISTIK .....	13
§ 9. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE .....	13
§ 10. UDMØNTNINGSGARANTI.....	14
§ 11. GENNEMSNITSLØNGARANTI .....	15
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen .....	15
§ 12. AFTALEPARTER .....	15
§ 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER .....	15
§ 14. FORHÅNDSAFTALER.....	15
§ 15. BEGRUNDELSER .....	16
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN.....	16
§ 16. FUNKTIONSLØN.....	16

§ 17. KVALIFIKATIONSLØN .....	17
§ 18. RESULTATLØN.....	17
<b>KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER .....</b>	<b>17</b>
§ 19. TVISTER OM PROCEDUREAFTALER .....	17
§ 20. RETSTVISTER.....	18
§ 21. INTERESSETVISTER .....	18
<b>KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....</b>	<b>20</b>
§ 22. FUNKTIONSLØN.....	20
§ 23. KVALIFIKATIONSLØN.....	20
§ 24. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND.....	20
<b>KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.....</b>	<b>21</b>
§ 25. IKRAFTTRÆDELSE .....	21
§ 26. OPSIGELSE AF AFTALEN .....	21
<b>BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM .....</b>	<b>22</b>
<b>BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....</b>	<b>25</b>
<b>BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING.....</b>	<b>27</b>

## KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

**\*\*NYT\*\***

### § 1. OMRÅDE

#### *Stk. 1.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*De selvejende institutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem regionen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.*

#### *Stk. 2.*

Selvejende institutioner omfattes af den regionale udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn

## 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.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*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.

**\*\*NYT\*\***

### 4. Resultatløn

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater.

Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

- a) At skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen, og/eller
- b) at fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden, fremme nye arbejdsmetoder, foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

Resultatløn aftales lokalt eller decentralt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

**Resultatløn kan etableres i følgende former:**

- a) **Kvantitativ effektivisering:** Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

**Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.**

- b) **Kvalitativ effektivisering:** Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

**Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.**

- c) Målbaserede aftaler: Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløn. Hermed forstås f.eks. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) Ikke-planlagte effektiviseringer: I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

**BEMÆRKNINGER:**

*Det bemærkes, at en aftale om resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.*

Resultatløn kan udmøntes i form af:

- Varige lønforbedringer
- Midlertidige lønforbedringer
- Engangsbeløb
- Supplerende pensionsordninger
- Omskolings-, efter- eller videreuddannelse
- Fratrædelsesløn eller forlænget opsigelsesvarsel.

Lønforbedringerne kan gives i form af engangsbeløb, tillæg eller løntrinsforbedringer. Engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende, medmindre andet er bestemt i aftalen.

**BEMÆRKNINGER:**

*Lønmodellen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstområder, hvorfor der tillige 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.*

*Ved indgåelse af nye lokale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndelev, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndelev, eller om nye løndelev 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 bilag 9 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (OK 11.06.1) og bilag 7 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK 11.06.1).*

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNING:*

*Der henvises til aftaler pr. 01-04-2008 om lønninger for regionalt ansatte (OK 21.03.1).*

## 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 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:*

*Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04 til 31-05-2002, 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 (31-03-2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke pensionsgivende tillægsmasse udgør kr. 3.800,- eller mere i årligt grundbeløb (31-03-2000-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.*

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:**

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

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 2 B:**

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

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 2 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.

I øvrigt kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension (OK 11.25.1).

**BEMÆRKNING:**

*Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK 11.25.2) er indgået med den enkelte organisation, som er part i en tjenstemandsaftale eller en aftale for reglementsansatte.*

**§ 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.

**BEMÆRKNINGER:**

*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 §§ 12-15. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

**BEMÆRKNINGER:**

*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 regionen. 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

**\*\*NYT\*\***

##### § 5. LØNPOLITISKE DRØFTELSE

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

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der endvidere lønpolitiske drøftelser inden for hus/ren-området samlet med FOA og 3F.

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

**I forbindelse med overgangen fra garantilønsmodel til kvalifikationslønsmodel, hvis indfasning påbegyndes med virkning fra 01-04-2009, indkalder regionen i god tid hus/ren-området samlet til en overordnet lønpolitisk drøftelse. De overordnede principper for omdefinering, de bortfaldne forhåndsftaler, samt de fremadrettede lønpolitiske sigtemærker for området indgår i drøftelsen.**

**BEMÆRKNINGER:**

*Med "samlet" forstås de relevante organisationer i forhold til regionen.*

*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 regionen.*

### *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 regionen og FOA og 3F samlet.

### *Stk. 4.*

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

1. Regionens 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:

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

*Stk. 6.*

Såfremt der ikke kan opnås enighed med FOA og 3 F 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 § 21, 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.

*BEMÆRKNINGER:*

*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.

*BEMÆRKNINGER:*

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

4. Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen 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.

*BEMÆRKNINGER:*

*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 løndelev*
3. *Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en acontoløn*

4. Der kan udbetales en acontoløn svarende til regionens 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 § 21.

*Stk. 9.*

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

*BEMÆRKNINGER 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 regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.*

*Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.*

*BEMÆRKNINGER 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 regionen.*

*I regioner 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. ovf. 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 (OK 11.20.04).

## § 9. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

**\*\*NYT\*\***

### *Stk. 1.*

Der afsættes 1,25% af lønsummen ekskl. lønafhængige særydelser til lokal løndannelse for husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl..

I overenskomstperioden anvendes denne andel af lønsummen til centralt aftalte tidsbegrænsede pensionsgivende funktionslønstillæg i perioden 01-04-2010 til 31-03-2011.

Til nyansatte ydes et årligt rekrutteringstillæg på 3.600 kr. (31-03-2000-niveau) frem til to års ansættelse ved regionen.

### *BEMÆRKNING:*

*Tillægget 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.*

Til ansatte med mindst to års ansættelse ved regionen ydes et årligt tillæg for effektiv rengøring/service på 2.500 kr. (31-03-2000-niveau).

### *BEMÆRKNING:*

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

Der er afsat 1,6 % af lønsummen excl. særydelser til lokal løndannelse for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehusene og erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever med udmøntning af 0,8 % pr. 01-04-2009 og 0,8 % pr. 01-04-2010.

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

*Stk. 3.*

Ud over de afsatte nye midler, jf. stk. 1 og 2, er der midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret).

*BEMÆRKNINGER:*

*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 regioners 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.*

**\*\*NYT\*\***

#### § 10. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder (OK 11.20.03) for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehusene og erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever.

Overenskomsterne for husassistenter m.fl. og rengøringsassistenter m.fl. omfattes ikke af Aftale om udmøntningsgaranti i perioden 01-04-2008 til 31-03-2011.

*BEMÆRKNINGER:*

*Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved organisationsforhandlingerne. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte region forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantierne.*

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

## § 11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder (OK 11.20.05).

### *BEMÆRKNINGER:*

*Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2007.*

## KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

### § 12. AFTALEPARTER

Lokale lønaftaler indgås mellem regionsrådet/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som regionen, og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

### *BEMÆRKNINGER:*

*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 personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).*

### § 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

Lokale repræsentanter for de organisationer, der er forhandlingsberettigede i henhold til nærværende aftale eller tilsvarende aftaler om lokal løndannelse kan med regionen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og regionen.

Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 14. FORHÅNDSAFTALER

Der kan indgås forhåndsaftaler/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 forhåndsafतालen 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 forhåndsaftaler.*

#### § 15. 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.

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK 11.20.01) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene.*

#### KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN

#### § 16. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaftaler) 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 forhåndsaftaler.

**BEMÆRKNINGER:**

*Opmærksomheden henledes på, at 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.

## § 17. KVALIFIKATIONSLØN

### *Stk. 1.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*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.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

**\*\*NYT\*\***

## § 18. RESULTATLØN

**De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.**

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

## KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

### § 19. 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.

## § 20. 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.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af forhandling mellem den regionale 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 retsvist mellem en arbejdsgiverpart og en organisation har bindende virkning for samtlige de underskrivende parter.*

## § 21. INTERESSETVISTER

### *Stk. 1.*

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

### *Stk. 2.*

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen 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 interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (fase 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i fase 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 arbejdsgiverne. Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, 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.

*BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen i stk. 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter 01-04-2005.*

*Stk. 5.*

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

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-5:*

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

*Stk. 6.*

Såfremt interesseløst 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 den regionale arbejdsgiverpart og FOA og 3F.

*BEMÆRKNINGER:*

*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.*

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

## KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

### § 22. 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.

### § 23. 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.

### § 24. 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 tjenestemand's 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 01-06-2002, jf. bemærkning til § 4, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

KAPITEL 9. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

§ 25. IKRAFTTRÆDELSE


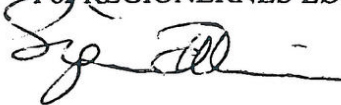
Denne aftale træder i kraft den 01-04-2008.

§ 26. OPSIGELSE AF AFTALEN

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31-03-2011. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den **12 OKT. 2009**

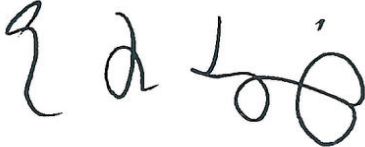
For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FOA- FAG OG ARBEJDE:



For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:



## BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

### 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.

Overenskomstparterne har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i regionerne.

#### *Det lokale råderum*

Lønsystemet indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Regionerne 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" er oplyst 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 regioner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

**\*\*NYT\*\***

På regionsniveau er regionen forpligtet til at udmønte beløbene fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum,

som beskrevet nedenfor. Det er som nævnt ikke en pulje, der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om et minimumsbeløb på regionsniveau, for så vidt angår de grupper for hvem der er aftalt en udmøntningsgaranti.

#### *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 tilde-linger, 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 regioner og 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 regioner.

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

---

<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 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 regioners og kommuners dispositioner omkring lokal løndannelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

*Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

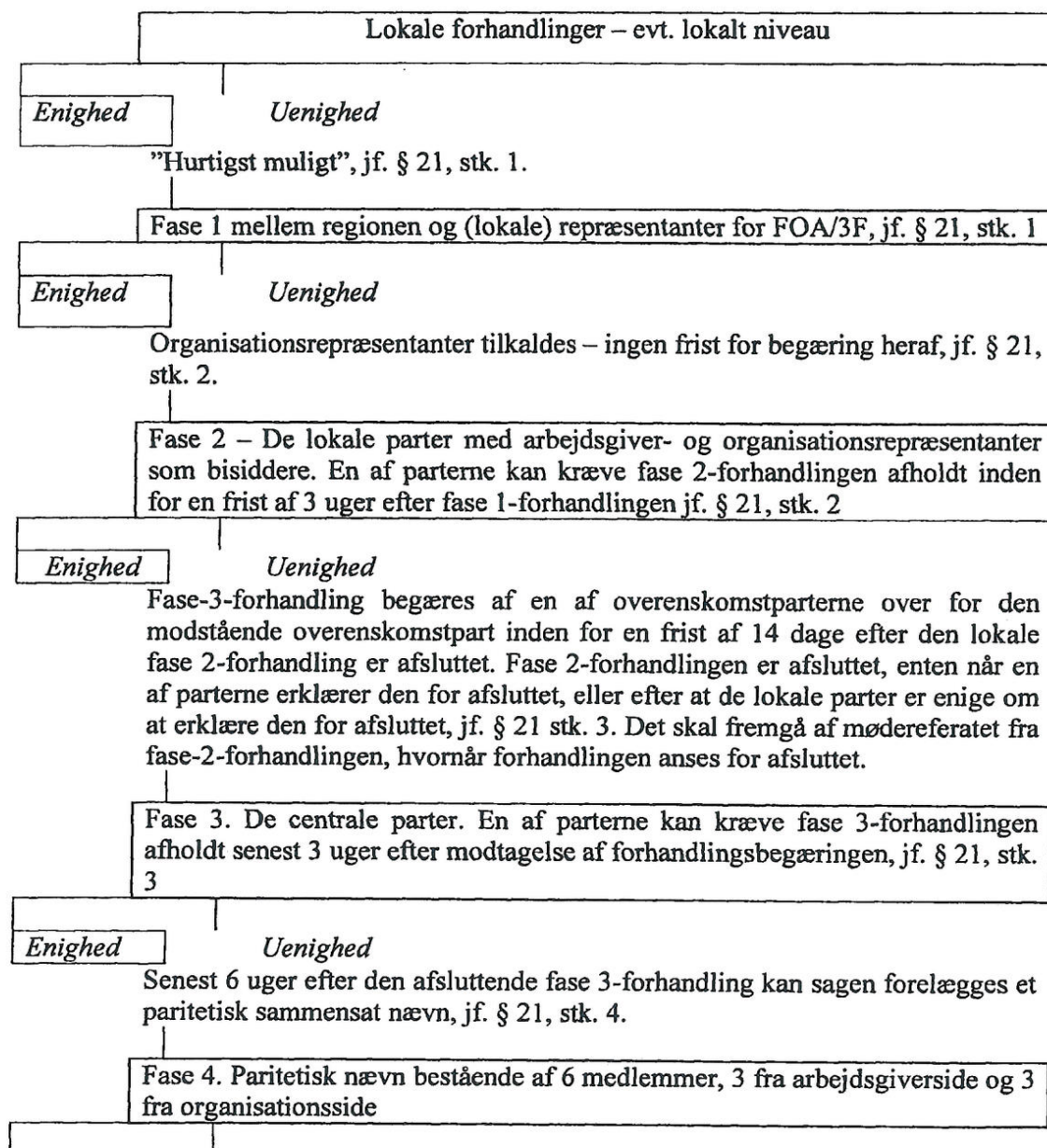
Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i regionen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og regionens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for 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 INTERESSETVISTER

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

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 21, 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. § 21, stk. 4.

#### Model 2

##### *Løsning af lokale interessekonflikter efter § 21, stk. 5*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 21, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

**\*\*NYT\*\***

### **BILAG 3. DEN GODE LOKALE FORHANDLING**

En forudsætning for, at de lokale lønforhandlinger afvikles på en sådan måde og i et sådant klima, at begge parter oplever et tilfredsstillende forløb er, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme en række forhold.

#### **Forud for forhandlingen**

- Aftal tidspunkter for forhandling.
- Aftal hvilke materiale begge parter skal have til rådighed og i givet fald hvornår der skal udveksles materiale. Det er afgørende, at begge parter har de samme oplysninger.
- Vær særlig opmærksom på Aftale om statistikgrundlag for den lokale forhandling, hvor forhold om lønstatistik mv. er beskrevet.
- Aftal om og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag.
- Aftal hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker der er i spil.
- Oplys eventuelt hvilke indsatsområder I hver for sig har.
- Aftal realistiske tidsterminer.

#### **Under selve forhandlingen**

- Indled med at blive enig om, hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe det drejer sig om, eksempelvis om det er basismedarbejdere, specialister mv.
- Drøft de økonomiske rammer, herunder budgetoplysninger, og især, hvis de er ændrede i forhold til de oplysninger, der allerede er udvekslet.
- Det er legalt og ofte klogt at holde pauser under forhandlingen.
- Husk at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive bagland.
- Husk at begge parter er ansvarlig for et godt forhandlingsklima og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om at løftet kan indfries.

#### **Afslutning af forhandlingen**

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Notér hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, om beløbene indgår i udmøntningsgarantien samt hvornår det aftalte beløb træder i kraft.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun de(n), der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til de(n), der ikke er tilgodeset, er alt andet lige vigtigt.
- Afslut med en aftale om hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet.