

11.20.17  
Side 1

REGIONERNES LØNNINGS- OG ORGANISATIONERNE I DEN  
TAKSTNÆVN LØNNINGS- OG ORGANISATIONERNE I DEN  
PÆDAGOGISKE BRANCHE:

FOA – FAG OG ARBEJDE  
SOCIALPÆDAGOGERNES  
LANDSFORBUND  
FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
(3F)  
DANSK METAL

FÆLLESÅFТАLE OM LOKAL LØNDANNELSE

OK-08

11.20.17

Side 2

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.....	9
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE.....	10
§ 5. LØNPOLITISKE DRØFTELSER .....	10
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE .....	10
§ 7. DELEGATION AF FORHANDLINGS- /AFTALEKOMPETENCE ...	14
§ 8. LØNSTATISIK.....	14
§ 9. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	14
§ 10. UDMØNTNINGGARANTI.....	16
§ 11. GENNEMSNITSLØNGARANTI.....	16
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen .....	16
§ 12. AFTALEPARTER.....	16
§ 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER.....	17
§ 14. FORHÅNDSAFTALER .....	17
§ 15. BEGRUNDELSER.....	17
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN .....	17

§ 16. FUNKTIONSLØN.....	18
§ 17. KVALIFIKATIONSLØN .....	18
<b>§ 18 RESULTATLØN .....</b>	<b>19</b>
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER.....	19
§ 18 TVISTER OM PROCEDUREAFTALER .....	19
§ 19. RETSTVISTER.....	20
§ 20. INTERESSETVISTER.....	20
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN .....	22
§ 21. FUNKTIONSLØN .....	22
§ 22. KVALIFIKATIONSLØN .....	22
§ 23. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND OG REGLEMENTSANSATTE .....	22
§ 24. IKRAFTTRÆDELSE .....	23
§ 25. OPSIGELSE AF AFTALEN.....	23
BILAGSLISTE .....	25
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM.....	26
BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER .....	29
BILAG 3. FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER.....	31

## 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

#### *BEMÆRKNING:*

*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 regionsrådet og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.*

#### **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 nyansat.

#### *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.

#### *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.

#### 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.

**BEMÆRKNING:**

*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.*

*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 11.06.2).*

*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. 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. 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 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).

**BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG STK. 2.**

*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.*

*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 B:**

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

**BEMÆRKNING 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).

**BEMÆRKNINGER:**

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

*Hvis personalegruppen ikke er omfattet af ovenstående rammeaftale, kan der indbetales supplerende pensionsbidrag i henhold til Rammeaftale om supplerende pension indgået mellem Regionernes- Lønnings og Takstnævn (RLTN) og KTO (OK 11.25.1).*

#### § 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

### § 5. LØNPOLITISKE DRØFTELSE

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

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der endvidere samlet med organisationerne i den pædagogiske branche lønpolitiske drøftelser.

I drøftelserne med organisationerne i den pædagogiske branche 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.

**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 organisationerne i den pædagogiske branche drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger.

**BEMÆRKNINGER:**

*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 organisationerne i den pædagogiske branche 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.

*Stk. 5*

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftalerefteren 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 organisationerne i den pædagogiske branche om indgåelse af en aftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger 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.

**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 nyan-sættelser 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 nyan-sættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

**BEMÆRKNINGER:**

*Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger for-udsættes 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 lønde
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 forhandlings-proceduren i § 20.*

**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.*

*Ovenstående kan ske selvstændigt for et forvaltningsområde eller lignende.*

## § 7. DELEGATION AF FORHANDLINGS- /AFTALEKOMPETENCE

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.

### *BEMÆRKNINGER:*

*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. LØNSTATISIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder (OK 11.20.4)

### *BEMÆRKNINGER:*

*Det følger af aftalens § 2 hvilke oplysninger, der skal udleveres.*

## § 9. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

### **\*\*NYT\*\***

#### *Stk. 1*

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 er der til ansatte omfattet af denne aftale afsat følgende midler til lokal løndannelse:

- a) For ledere: Forstandere, institutionsledere og centerledere:  
**Pr. 1. april 2009: 1,25% af denne gruppes lønsum excl. særydelser.**  
**Pr. 1.april 2010: 1,25% af denne gruppes lønsum excl. særydelser .**

b) For øvrige ansatte:

Pr. 1. april 2009: 0,8% af denne gruppes lønsum excl. særydelser.

**BEMÆRKNINGER:**

*Indenfor enkelte overenskomstområder (Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere OK 34.06.1) er der forlods disponeret over en del af midlerne til lokal løndannelse pr. 1. april 2009, jf. bilag 2 i Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.3).*

Pr. 1. april 2010: 0,8% af denne gruppes lønsum excl. særydelser.

**BEMÆRKNINGER:**

*Ledere er ikke omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye lønmidler til lokal løndannelse (OK 11.20.3)*

*Stk. 2*

*Ud over de afsatte nye midler, jf. stk. 1, 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 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.*

*For så vidt angår de elementer, der påvirker det lokale økonomiske råderum, herunder den centralt aftalte forlodsfinansiering, henvises til bilag 1.*

#### § 10. UDMØNTNINGGARANTI

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK 11.20.3) med undtagelse af ledere, jf. 9, stk.1.

#### § 11. GENNEMSNITSLØNGARANTI

##### *Stk. 1*

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK 11.20.1.1)

##### *Stk. 2*

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

##### *Stk. 3*

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, værdien af de gruppevise omklassificeringer og 72 % af evt. finansiering af lokal løndannelse. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

### KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

#### § 12. AFTALEPARTER

Lokale lønaftaler indgås mellem regionsrådet - 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 en personaleorganisation.*

*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 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.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*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.*

### § 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 11.20.1)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. 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.

**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 og reglementsansatte.

**§ 18 RESULTATLØN**

**De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.**

**KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER**

**§ 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/Fællesaftale 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/region henvendelse til den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af forhandling mellem RLTN 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 RLTN og en organisation har bindende virkning for samtlige de underskrivende parter.*

## § 20. 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 RLTN og den forhandlingsberettigede 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.

### **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 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.

*Stk. 5.*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for organisationerne i den pædagogiske branche kan der aftales en anden model for løsning af interessedvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interessedvister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interessedvist.

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-5.*

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

*Stk. 6.*

Såfremt interessedvisten 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 RLTN og organisationerne i den pædagogiske branche.

*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 og reglementsansatte følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er*

*aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandsgulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.  
Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte 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 og reglementsansatte.

### § 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 og reglementsansatte.

### § 23. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND OG REGLEMENTSANSATTE

#### *Stk. 1*

Ved tjenestemænd og reglementsansattes 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 tjenstemands/reglementsansats pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenstemanden/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 § 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.

### § 24. IKRAFTTRÆDELSE

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2005.

### § 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 APR. 2009**

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FOA- FAG OG ARBEJDE:

For SOCIALPÆDAGOGERNES LANDSFORBUND:

OK-08

11.20.17  
Side 24

FOR FAGLIGT FÆLLES FORBUND (3F):

FOR DANSK METAL:

OK-08

BILAGSLISTE

- Bilag 1 "Det lokale økonomiske råderum"
- Bilag 2 Løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse og frister i forbindelse med procedurer.
- Bilag 3 Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter.

## 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*

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.

Regioner 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 mindre udgifter, 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 regioner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

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. Forhåndsftaler.
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.<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 tildelinger, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

---

<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.

11.20.17

Side 28

*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.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, nedsættes 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.

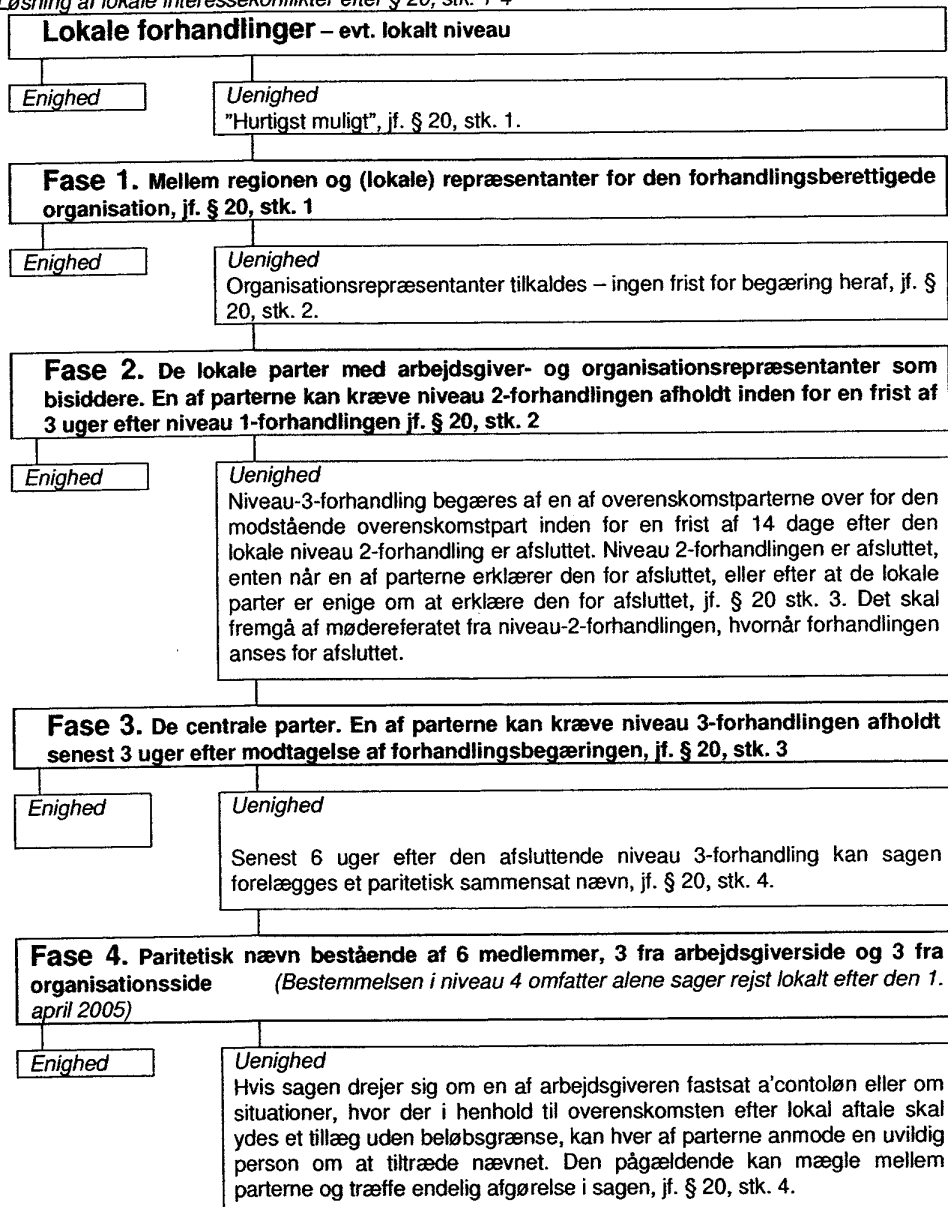
## BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

FOA – Fag og Arbejde  
Socialpædagogernes Landsforbund  
Fagligt Fælles Forbund (3F)  
Dansk Metal

### Model 1

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



11.20.17

Side 30

**Model 2**

*Løsning af lokale interessekonflikter efter § 20, 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 § 20, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende ny løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

BILAG 3. FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM  
GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER<sup>1</sup>

Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte

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. Lokal løndannelse kan

---

<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.

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 lokale 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 tilgodese 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 lokal 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 lokal 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 resultatløns):

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

**Funktionsløn** er en varig eller en midlertidig løndel.

**Kvalifikationsløn** 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.

**Resultatløn** er typisk en midlertidig løndel.

- c) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udlicningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele 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, funktionsløn eller kvalifikationsløn. 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 kvalifikationstillæg 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:

11.20.17

Side 34

Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

Poul Winckler

/ Jørgen Holst