

REGIONERNES LØNNINGS- OG ORGANISATIONER I KTO
TAKSTNÆVN

AFTALE OM UDMØNTNINGSGARANTI
AF NYE MIDLER
TIL LOKAL LØNDANNELSE

****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**

2008

OK-08

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITAL 1. OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL	3
§ 1. AFTALENS OMRÅDE	3
§ 2. DEFINITION OG FORMÅL	3
§ 3. UDMØNTNINGSGARANTI 2009 OG 2010	3
§ 4. BEREGNINGSGRUNDLAG	4
§ 5. OPGØRELSE	4
§ 6. HVILKE AFTALER INDGÅR I OPGØRELSEN	5
§ 7. TVISTELØSNINGSREGLER	6
§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	6
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM	10
BILAG 2. UDMØNTNINGSGARANTIGRUPPER	13
BILAG 3. BEREGNINGSGRUNDLAG	23
BILAG 4. BEREGNING AF FORBRUG	24

KAPITAL 1. OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Denne aftale finder anvendelse for ansatte i Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde, som er omfattet af en overenskomst eller aftale indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn med de organisationer, der har underskrevet aftalen. Aftalen finder kun anvendelse for ansatte i regioner, der er omfattet af overenskomster eller aftaler, hvor der er aftalt lokal løndannelse.

Selvejende institutioner omfattes af en udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og takstnævn, hvor der er aftalt lokal løndannelse.

§ 2. DEFINITION OG FORMÅL

Stk. 1.

Der beregnes i hver region en udmøntningsgaranti vedrørende nye midler til lokal løndannelse, jf. § 3.

Stk. 2.

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved de enkelte organisationsforhandlinger. 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.

Stk. 3.

Udmøntningsgarantierne er dokumentation for, at de afsatte nye midler anvendes.

Stk. 4.

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

****NYT****

§ 3. UDMØNTNINGSGARANTI 2009 OG 2010

Udmøntningsgarantien omfatter alle personalegrupper, der er omfattet af denne aftale med undtagelse af ledergrupper, hvor der for hele perioden er aftalt 2,5 % til lokal løndannelse. Udmøntningsgarantien opdeles i et antal grupper, jf. bilag 2.

BEMÆRKNINGER:

I 2009 og 2010 er der med virkning fra 1. april afsat 0,80 % af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse.

De afsatte midler er til udmøntning pr. 1. april 2009 henholdsvis 1. april 2010.

På nogle områder er der forlods disponeret over en del af de midler til lokal løndannelse, der er afsat pr. 1. april 2009 og pr. 1. april 2010. Da disse midler efter aftale med de konkrete organisationer ikke indgår ved opgørelsen af udmøntningsgarantien i 2009 og 2010, er der i bilag 2 lavet en bemærkning ved de berørte overenskomster. Af denne bemærkning fremgår det endvidere, hvilke midler der ikke indgår i udmøntningsgarantien i 2009 og 2010.

§ 4. BEREGNINGSGRUNDLAG

****NYT****

Stk. 1.

Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantierne baseres på den udbetalte løn i marts 2008 og maj 2009, jf. bilag 3. Grundlaget begge år opregnes med stigningen i reguleringsprocenten pr. 1. april 2009 henholdsvis 1. april 2010 dog tillagt 0,40 pct. point i 2010.

BEMÆRKNINGER:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation orienteres om regionens beregningsgrundlag i god tid før forhandlingerne indledes. Hvis der er sket væsentlige ændringer i forudsætningerne for beregningsgrundlaget, optages der forhandling mellem regionen og en repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation om justering af beregningsgrundlaget i den pågældende region, hvis en af parterne anmoder herom.

****NYT****

§ 5. OPGØRELSE

Stk. 1.

Forbruget opgøres pr. 1. april i udmøntningsåret.

Stk. 2.

Opgørelsesniveauet er værdien pr. 1. april i udmøntningsåret.

Stk. 3.

Grundlaget for opgørelsen er den varige merudgift.

BEMÆRKNINGER:

Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 4.

Stk. 4.

Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleverer regionen senest den 1. februar i udmøntningsåret en statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Opgørelsen skal indeholde status over det samlede forbrug af nye midler fordelt på løngarantigrupper. Opgørelsen skal særskilt angive hvor stor en del af forbruget, som man lokalt ikke er enige om skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2.

BEMÆRKNINGER:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at regionen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for den relevante løngarantigruppe. Den specificerede udskrift skal indeholde foreliggende oplysninger om, med hvilket beløb alle de medarbejdere der har fået del i midlerne i udmøntningsåret indgår i opgørelsen. Videre skal det særskilt angives for hvilke medarbejdere man lokalt ikke er enige om, at forbruget skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2.

Hvis repræsentanten modtager en udskrift skal vedkommende kvittere for, at udskriften ikke udleveres til andre end tredjemand, der har en berettiget interesse i udskriften i henhold til Persondataloven. En faglig organisation, der har forhandlings- og aftaleret for medarbejdere omfattet af den relevante garantigruppe, betragtes som berettiget interesserede.

****NYT*****Stk. 5.*

Den enkelte region skal have opfyldt udmøntningsgarantierne **den 1. april** i udmøntningsåret.

Stk. 6.

Til dokumentation for opfyldelse af udmøntningsgarantien udleverer regionen senest den 1. maj i udmøntningsåret en endelig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med samme indhold, som anført i stk. 4.

****NYT******§ 6. HVILKE AFTALER INDGÅR I OPGØRELSEN**

I opgørelsen indgår summen af lokale aftaler, der med virkning fra **den 1. april** i udmøntningsåret udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse, dog således at følgende aftaler ikke indgår i opfyldelsen af udmøntningsgarantien:

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse.
2. Aftaler der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler. Hvis der lokalt ikke kan opnås enighed herom, beslutter arbejdsgiveren i første omgang, om aftalen medtages i opgørelsen. Konstateret uenighed skal fremgå af aftalen. Såfremt der i forbindelse med den afsluttende opgørelse er usikkerhed om garantien i sin helhed er opfyldt, tager man stilling til alle de tilfælde, hvor der var uenighed, om en lønaftale skal medtages eller ej.
3. **Aftaler om engangsbeløb samt resultatløn.**

BEMÆRKNINGER:

Alene midler, der udmøntes den 1. april i udmøntningsåret kan indgå i udmøntningsgarantien det pågældende år.

§ 7. TVISTELØSNINGSREGLER

Stk. 1.

Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned i udmøntningsåret på baggrund af den endelige opgørelse, jf. § 5, stk. 6. Påtaleberettigede er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af de personalegrupper, som er omfattet af samme garantigruppe.

Stk. 2.

Uenighed om udmøntningsgarantiens opgørelse og opfyldelse forhandles først mellem de lokale parter med henblik på at opnå enighed. Hvis der ikke kan opnås enighed på det lokale niveau, kan organisationsrepræsentanterne rejse sagen overfor de centrale parter som en retstvist (mæglingssmøde og voldgift).

Stk. 3.

Når parterne vurderer, om udmøntningsgarantien er opfyldt, kan der tages hensyn til forslag fremsat af arbejdsgiver, der (endnu) ikke er indgået aftale om.

Stk. 4.

Manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15 % af den manglende udmøntning.

Stk. 5.

Den manglende udmøntning samt et strafbeløb skal i første omgang bruges til lokal løndannelse i regionen efter lokal aftale, og skal i sidste ende anvendes lokalt efter aftale mellem de centrale parter.

****NYT****

§ 8. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft **den 1. april 2008**.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til **den 31. marts 2011**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den

21 APR. 2009

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn



For Arkitektforbundet

For Bibliotekarforbundet

For Blik- og Rørarbejderforbundet i DK

For C3 økonomi og ledelse

For Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For Dansk El-forbund

For Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund

For Dansk Funktionærforbund

For Dansk Kiropraktor-Forening

For Dansk Mejeriingeniør Forening

For Dansk Metal

For Dansk Psykolog Forening

For Dansk Socialrådgiverforening

For Den Danske Dyrlægeforening

For Den Danske Landinspektørforening

For DM (Dansk Magisterforening)

For Fagligt Fælles Forbund (3F)

For FOA - Fag og Arbejde

Dennis Nielsen *Eke P. Sørensen*

For Forbundet Kommunikation og sprog

For Forbundet Træ-Industri-Byg

For Foreningen af Speciallæger

For Forhandlingskartellet

For HK/KOMMUNAL

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Jordbrugsakademikerne

For Ledernes Hovedorganisation

For Lærernes Centralorganisation

For Malerforbundet i Danmark

For Pharmadanmark

For Restaurations Branchens Forbund

For Socialpædagogernes Landsforbund

For Tandlægeforeningen

For Teknisk Landsforbund

For Yngre Læger

Tiltrådt
Dansk Journalistforbund

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 parter ansvar, at lønsystemet fungerer tilfredsstillende.

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

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale 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

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

Regioner har 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 oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt aftalt "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle regioner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndele 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.¹

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

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

Betydningen af reguleringsordningen

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

Hvis lønudviklingen i 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.

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

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, ned-sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte regioners 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. UDMØNTNINGSGARANTIGRUPPER

Overenskomster/aftaler indgået med enkelte organisationer fordelt på garantigruppe 6, 7 eller 8 med angivelse af midler afsat pr. 1. april til lokal løndannelse i hhv. 2009 og 2010, samt hvorvidt overenskomstgruppen indeholder ledere, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantien. Vedrørende definition af ledere henvises til de respektive overenskomster.

Gruppe 0 = ikke omfattet af udmøntningsgarantien

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løndannelse		Ingen udmøntningsgaranti
			2009	2010	
0	22.02.1	Aftale for chefer mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Danmarks Jurist- og Økonomforbund, Ingeniørforeningen i Danmark, HK/KOMMUNAL og Lærernes Centralorganisation. Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	1,25	1,25	X
0	22.20.1	Aftale vedrørende tjenestemandsansatte sygehus-/hospitalsapotekere mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Pharmadanmark. Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	1,25	1,25	X
0	32.10.1	Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for oldfrueassistenter mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Ledernes Hovedorganisation. Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	1,25	1,25	X
0	32.12.1	Overenskomst for Ledende Servicepersonale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte og Ledernes Hovedorganisation. Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	1,25	1,25	X
0	34.01.1	Overenskomst for husassistenter m.fl. mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte. Basis * Der er afsat 1,25 % af lønsummen til lokal løndannelse pr. den 1. april 2010, som på forhånd er anvendt til et centralt aftalt tidsbegrænset pensionsgivende funktionstillæg. Disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.		0,00*	X

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løn- dannelse		Ingen udmønt- nings- garanti
			2009	2010	
0	34.02.1	Overenskomst for rengøringsassistenter m.fl. mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Fagligt Fællesforbund 3F. Basis * Der er afsat 1,25 % af lønsummen til lokal løndannelse pr. den 1. april 2010, som på forhånd er anvendt til et centralt aftalt tidsbegrænset pensionsgivende funktionstillæg. Disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.		0,00*	X
0	35.07.1	Aftale for ledere og souschefer ved forsorgshjem, krisecentre m.v., der i amterne drives i henhold til Lov om social service § 94 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/Kommunal, Dansk Socialrådgiverforening og Socialpædagogernes Landsforbund. Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	1,25	1,25	X
6	22.04.1	Aftale vedrørende lægelige chefer mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FAS. Basis (ansat efter protokollat nr. 1) Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
6	22.11.1	Aftale for tjenestemandsansatte overtandlæger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Tandlægeforeningen. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
6	33.01.1	Overenskomst for akademikere ansat i regioner med tilhørende protokollater mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række AC-organisationer. Dernæst tiltræder Regionernes Lønnings- og Takstnævn Aftale for tjenestemandsansatte bibliotekarer indgået mellem KL og Bibliotekarforbundet, for de tjenestemandsansatte bibliotekarer der er ansat i regionerne. For øvrige tjenestemænd er disse også omfattet af denne udmøntningsgarantigruppe. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løn- dannelse		Ingen udmønt- nings- garanti
			2009	2010	
6	33.04.1	Overenskomst for overlæger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FAS. Basis	0,80	0,80	
6	33.06.1	Overenskomst for underordnede læger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og YL. Basis (Afdelingslæger) Basis (Øvrige læger) * Der er af den lokale løndannelse for gruppen af "Øvrige læger" pr. 1. april 2009 hhv. 1. april 2010 disponeret over 0,30 %. Disse midler anvendes til et centralt aftalt tidsbegrænset tillæg og indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,8 0,5*	0,8 0,5*	
6	33.19.1	Overenskomst for journalister mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Journalistforbund. Basis	0,80	0,80	
6	33.20.1	Overenskomst for tandlæger og overtandlæger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Tandlægeforeningen. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
6	35.02.1	Overenskomst for honorarlønnede sygehuslæger mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og FAS. Basis	0,80	0,80	
6	Ikke i OK	Overenskomst om løn og andre ansættelsesvilkår for læger, der er ansat ved Region Midtjyllands lægeambulance i Århus mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og YL. Basis	0,80	0,80	
6	Ikke i OK	Overenskomst om løn og andre ansættelsesvilkår for læger, der er ansat ved Region Sjællands Storebæltsberedskab mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og YL. Basis	0,80	0,80	

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løn- dannelse		Ingen udmønt- nings- garanti
			2009	2010	
6	Ikke OK	i Overenskomst om løn og andre ansættelsesvilkår for læger, der er ansat ved den psykiatriske udrykningstjeneste i Region Hovedstaden mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og YL. Basis	0,80	0,80	
6	Ikke OK	i Overenskomst for læger ansat ved Københavns Lægeambulance mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og YL. Basis	0,80	0,80	
7	22.17.1	Aftale for pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner mv. mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
7	22.18.1	Aftale om tjenestemandsansættelse af ledere og lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne samt ved almen voksenuddannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lærernes Centralorganisation. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
7	22.23.1	Aftale for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Metal, Forbundet af Offentligt Ansatte, Lederne Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
7	22.75.1	Aftale for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved regionale døgninstitutioner og ved selvejende døgninstitutioner, hvormed regionsrådene har indgået aftale i henhold til § 51 i lov om social service mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løn-dannelse		Ingen udmøntningsgaranti
			2009	2010	
7	32.14.1	Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lærernes Centralorganisation. Basis	0,80	0,80	
7	32.22.1	Overenskomst for husholdningsledere ved døgninstitutioner for børn og unge mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis	0,80	0,80	
7	32.34.1	Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne samt ved almen voksenuddannelse med dertil hørende protokollater mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Lærernes Centralorganisation. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
7	32.38.1	Overenskomst vedrørende pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
7	32.40.1	Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Metal, Forbundet af Offentligt Ansatte, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
7	34.06.1	Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere med tilhørende protokollat og bilag samt tillæg af 16. august 2001 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Specialarbejderforbundet i Danmark, Forbundet af Offentligt Ansatte, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Socialpædagogernes Landsforbund. Basis * Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,40 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,40*	0,80	

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løndannelse		Ingen udmøntningsgaranti
			2009	2010	
8	22.01.1	Aftale vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontorpersonele mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/KOMMUNAL. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3) * Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,60* 1,25	0,80 1,25	X
8	22.06.1	Aftale for tjenestemandsansatte socialrådgivere mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Socialrådgiverforening. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3) * Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,60* 1,25	0,80 1,25	X
8	22.14.1	Aftale om løn- og ansættelsesforhold for regionsbetjente m.fl. mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte. Basis	0,80	0,80	
8	22.15.1	Aftale vedrørende løn- og arbejdsforhold for håndværkere, herunder montører, overmontører, elektronikteknikere, datamekanikere, frisører, bagere, konditorsvende, øreproteknikere og kokke mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark og Restaurationsbranchens Forbund. Basis	0,80	0,80	

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løndannelse		Ingen udmøntningsgaranti
			2009	2010	
8	32.01.1	<p>Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for kontorpersonele og IT-personale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/KOMMUNAL.</p> <p>Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)</p> <p>* Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.</p>	0,60* 1,25	0,80 1,25	X
8	32.03.1	<p>Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for social- og sundhedspersonele med tilhørende protokollater og bilag mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte.</p> <p>Basis</p> <p>* Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,80 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.</p>	0,00*	0,80	
8	32.09.1	<p>Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for lægesekretærer mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/KOMMUNAL.</p> <p>Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)</p> <p>* Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.</p>	0,60* 1,25	0,80 1,25	X
8	32.15.1	<p>Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for regionsbetjente m.fl. mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte.</p> <p>Basis</p>	0,80	0,80	
8	32.16.1	<p>Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for sygehusportører med bilag mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte.</p> <p>Basis</p> <p>* Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,60 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.</p>	0,20*	0,80	

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løndannelse		Ingen udmøntningsgaranti
			2009	2010	
8	32.21.1	Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark. Basis	0,80	0,80	
8	32.23.1	Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for håndværkere, herunder montører, overmontører, elektroteknikere, datamekanikere, frisører, bagere, konditorsvende, ørepropteknikere og kokke mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El-Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark og Restaurationsbranchens Forbund. Basis	0,80	0,80	
8	32.24.1	Overenskomst for fotografer mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Journalistforbund. Basis	0,80	0,80	
8	32.29.1	Protokollat vedrørende tandklinikassistenter mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/KOMMUNAL. Basis * Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,60*	0,80	
8	32.30.1	Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og HK/KOMMUNAL. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3) * Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,60* 1,25	0,80 1,25	X

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løn- dannelse		Ingen udmønt- nings- garanti
			2009	2010	
8	32.32.1	Overenskomst for socialrådgivere mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Dansk Socialrådgiverforening. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3) * Der er af den lokale løndannelse pr. den 1. april 2009 disponeret over 0,20 %, disse midler indgår ikke i udmøntningsgarantien.	0,60* 1,25	0,80 1,25	X
8	32.35.1	Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for tilsynsførende assistenter ved forsorghjem med tilhørende bilag mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte. Basis	0,80	0,80	
8	32.37.1	Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter og serviceassistentelever mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark. Basis	0,80	0,80	
8	32.52.1	Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for audiologiassistenter (herunder ledende audiologiassistenter) og audiologiassistentelever mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Teknisk Landsforbund. Basis	0,80	0,80	
8	32.56.1	Overenskomst vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for neurofysiologiassistenter og neurofysiologiassistentelever mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forbundet af Offentligt Ansatte. Basis	0,80	0,80	
8	33.11.1	Overenskomst for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, procesteknologer, installatører, Bac.Scient.cons i konservering, formgivere og tekniske designerelever mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Teknisk Landsforbund. Basis	0,80	0,80	

Gruppe nr.	OK-nr.	Overenskomst	Lokal løn- dannelse		Ingen udmønt- nings- garanti
			2009	2010	
8	33.18.1	Overenskomst for professionsbachelorer på det tekniske område mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Maskinmestrenes Forening, Teknisk Landsforbund og Konstruktørforeningen. Basis Ledere (ingen udmøntningsgaranti, jf. § 3)	0,80 1,25	0,80 1,25	X
8	34.03.1	Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere og instruktører/holdledere m.fl. ansat ved regioner mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Specialarbejderforbundet i Danmark. Basis	0,80	0,80	

****NYT****

BILAG 3. BEREGNINGSGRUNDLAG

Som grundlag for garantiene anvendes lønudbetalingen i **marts 2008 og maj 2009, opgjort i niveau 1. april 2009 henholdsvis 1. april 2010** og ganget med 12, jf. § 4, stk. 1. I beregningsgrundlaget medtages den udbetalte løn inklusive pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, men eksklusiv særydelser (hverken ikke-lønafhængige eller lønafhængige medtages).

FLD kan bistå med beregning af en lønsum pr. region og pr. løngarantigruppe, for henholdsvis 2009 og 2010. FLD påregnes at have opgørelserne klar **pr. 1. november 2008**. Garantiene for selvejende institutioner omfattet af aftalen beregnes konkret af den enkelte region eller institution.

BILAG 4. BEREGNING AF FORBRUG

Pkt. I. Belastning for lønordninger

Udgangspunktet er, at belastningen af de enkelte lønordninger beregnes som helårsvirkningen af den faktiske aktuelle udgift ordningen medfører. Det indebærer at tillæg som træder i kraft 1. april omregnes til helårsvirkning.

Belastningen for forbrug i 2009 opgøres i niveau 1. april 2009.

Belastningen for forbrug i 2010 opgøres i niveau 1. april 2010.

1) Tillæg

Belastningen udgør det faktiske udbetalte tillæg. Hertil lægges eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges kun pensionsbidrag ved beregning af belastningen såfremt der af tillægget indbetales pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Tidsbegrænsede tillæg aftalt af mindre end 1 års varighed indgår med hele den faktiske udgift i det år, hvor udmøntningen igangsættes.

2) Løntrinsændringer

Løntrinsændringer kan ske i form af tillæggelse af løntrin.

Belastningen ved en løntrinsændring beregnes som forskellen mellem den hidtidige aflønning og aflønningen efter tillæggelse af løntrin opgjort i 1. april niveau.

Hertil lægges forskellen i eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. Særlig feriegodtgørelse tillægges af lønforskellen, men ikke af pensionsforskellen. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges ikke pensionsbidrag ved beregning af belastningen.

Pkt. II. Timelønnede

Belastningen af tillæg eller løntrinsændringer til timelønnede indgår i opgørelsen af forbrug med det faktisk udbetalte beløb.

BEMÆRKNINGER:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. III. Pensionsforbedringer

Pensionsforbedringer kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom belaster med det faktiske indbetalte beløb.

BEMÆRKNINGER:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. IV. Udgifter til uddannelsesformål

Aftaler om løn eller lønsupplement i forbindelse med efter- og videreuddannelse kan finansieres af midler til lokal løndannelse, såfremt der i den relevante aftale om lokal løndannelse findes hjemmel hertil. Aftaler herom behandles som for lønordninger, jf. pkt. I.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. kan finansieres af midler til lokal løndannelse, såfremt der i den relevante aftale om lokal løndannelse findes hjemmel hertil. Aftaler herom belaster med det faktiske betalte beløb.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Midler, der er finansieret fra lokale kompetenceudviklingspuljer, indgår ikke i udmøntningsgarantien.