

Aftale om lokal løndannelse for social- og sundhedspersonale

KL

FOA - Fag og Arbejde

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

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

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

1. i KL's forhandlingsområde,
2. [O.08] i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., [O.08]
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

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

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

Bemærkning vedr. KL og Frederiksberg Kommune:

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem) er ikke omfattet af aftalen.

For sådanne selvejende institutioner kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales lokal løndannelse inden for denne aftales bestemmelser.

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om lokal løndannelse for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

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 flethed 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 centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

Bemærkning:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

3. Kvalifikationsløn

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

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

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

4. Resultatløn

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

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.[O.08]

Bemærkning:

[O.08] Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.[O.08]

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

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

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

Ved indgåelse af nye lokale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales løn-
reduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kva-
lifikationsløn. 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 løn (funk-
tions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til KL's Løn og Personale, afsnit
05.80.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Kapitel 3. Pension og uddannelse

§ 3. Pension

Stk. 1

Til overenskomstansatte ydes lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn som pensi-
onsgivende 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 inkl. tillæg. Ind-
regningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløn-
trin 49 (uden tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes
også til midlertidige tillæg).

Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002
eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002,
er pensionsgivende.

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

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

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

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 2, pkt. b:

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

Bemærkning til stk. 2, pkt. c:

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

Stk. 3 - Pensionsforbedringer

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

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

Bemærkning:

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

§ 4. Uddannelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5-6 og §§ 11-13. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

Bemærkning:

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

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

Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.

Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure

§ 5. Lønpolitisk drøftelse

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

[O.08] Som led i lønforhandlingen i 2010 føres endvidere lønpolitiske drøftelser med FOA, jf. § 6, stk. 1, 1. afsnit.

Såfremt der afholdes lønforhandlinger i 2008 og 2009, jf. § 6, stk. 1, 2. afsnit, kan der føres lønpolitiske drøftelser med FOA. [O.08]

Bemærkning:

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

[O.08] Der forhandles som udgangspunkt en gang i overenskomstperioden. Dette sker i forbindelse med, at de afsatte midler, jf. § 8, er til rådighed pr. 1. april 2010.

Hvis en af de lokale parter ønsker det, kan der forhandles en gang årligt. Hvis ingen af parterne i 2008 og 2009 fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling. [O.08]

Bemærkning:

Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.

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

Stk. 2

Kommunen indkalder til et samlet møde med de lokale repræsentanter for FOA med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Stk. 3

[O.08] Kommunen indkalder senest den 1. oktober 2009 de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at aftale tidsfrister mv. for forhandlinger om de afsatte midler til lokal løndannelse pr. 1. april 2010. [O.08]

Stk. 4

[O.08] Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved lønforhandlingen i 2010. [O.08] Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

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

Bemærkning:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

Stk. 6

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

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelse i stk. 2 og 3.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale 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 + centralt aftalte løndele
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn
4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til (amts)kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 18.

Stk. 7

Kommunen og (lokale) repræsentanter for FOA har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning til stk. 1-7:

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

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

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

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

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

§ 7. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder.

Bemærkning:

På kommuneplan skal der til brug for de lokale lønforhandlinger fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale mindst en gang om året. Det Fælleskommunale Løndatakontor udarbejder de landsdækkende lønstatistikker mindst en gang om året.

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

§ 8. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

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

1. For ansatte omfattet af overenskomst for social- og sundhedspersonale (73.01):
0,7% af organisationernes lønsum excl. lønafhængige særydelser.
2. For ansatte omfattet af overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgshjem (77.01):
1,25% af organisationernes lønsum excl. lønafhængige særydelser.
3. For ansatte omfattet af overenskomst for handicapledsagere (78.01):
1,25% af organisationernes lønsum excl. lønafhængige særydelser.

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

Til ansatte ydes et årligt fleksibilitetstillæg på 2.350 kr. (31/3-2000-niveau).

Det bemærkes, at tillægget til deltidsbeskæftigede beregnes forholdsmæssigt.

4. For ansatte omfattet af overenskomsten for portører og gymnastikpædagoger ansat i Københavns Kommune:

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

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

Bemærkning:

Det bemærkes, at 3F og FOA begge er parter i overenskomsten for handicappedsagere, og dermed forhandlingsberettigede i lønforhandlinger i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom. [O.08]

Stk. 2

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

Bemærkning:

Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af størrelsen af de afsatte midler. I 2008 og 2009, 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 hermed centralt fastsat loft for den lokale anvendelse af midler til lokal løndannelse.

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

§ 9. Udmøntningsgaranti

Stk. 1

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.

Stk. 2

[O.08] I overenskomstperioden 1. april 2005 – 31. marts 2011 er ansatte omfattet af overenskomst for handicappedsagere dog ikke omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. [O.08]

Bemærkning:

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved organisationsforhandlingerne. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune 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.

[O.08] Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. februar 2010 en statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Senest den 1. maj 2010 udleverer kommune en endelig opgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer.

Følgende elementer indgår ikke i udmøntningsgarantien:

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse.
2. Aftaler, der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler.
3. Aftaler om engangsbeløb.
4. Aftaler om resultatløn. [O.08]

§ 60-selskaber og lignende samt virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. omfattes ikke af en kommunal udmøntningsgaranti. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn – og Personale, afsnit 09.20.

§ 10. Gennemsnitsløngaranti

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevisse 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 gruppen med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

Bemærkning:

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

Kapitel 5. Aftaleindgåelsen

§ 11. Aftaleparter

Lokale lønaftaler indgås mellem kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede og (lokale) repræsentanter for FOA.

Bemærkning:

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

Forhandlingsretten udøves af FOA. Det bemærkes, at 3F og FOA begge er parter i overenskomsten for handicappedsagere, og dermed forhandlingsberettigede i lønforhandlinger i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom.

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

§ 12. Forhåndsftaler

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

Bemærkning:

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

§ 13. Begrundelser

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

Bemærkning:

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

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

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

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg. [O.08]

Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

§ 14. Funktionsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønfor-

bedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 15. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 16. Resultatløn

[O.08] De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.[O.08]

Kapitel 7. Rets- og interesselvister

§ 17. Retstvister

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

Bemærkning:

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

§ 18. Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

[O.08] Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse. [O.08]

Stk. 2

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

Stk. 3

Bilægges interessetvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem den kommunale arbejdsgiverpart og FOA. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

Bemærkning:

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

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges af FOA, og 3 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

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

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

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

Bemærkning:

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

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

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

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

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

§ 19. 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.

§ 20. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Stk. 2

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

Kapitel 9. Overgang til lokal løndannelse for tjenestemænd

§ 21. Særlig overgangsordning for tjenestemænd

Stk. 1

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

Stk. 2

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin den pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

Stk. 3

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 10. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 22. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008.

§ 23. Opsigelse af aftalen

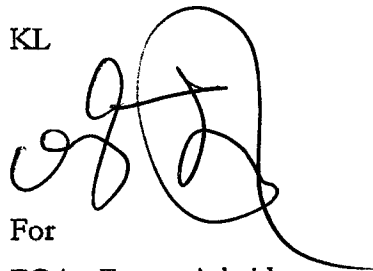
Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den

3. oktober 2008

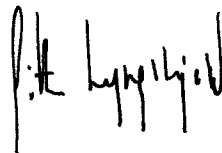
For

KL



For

FOA - Fag og Arbejde



Kenn O'Leary 

Bilag 1 – "Det lokale økonomiske råderum"

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

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

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

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

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

Det lokale råderum

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

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

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

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" 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 kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. Der er som nævnt *ikke* en pulje; der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering. Elementerne i det lokale råderum

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

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.

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

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

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tilde-
linger, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

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

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

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

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

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

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

Arlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

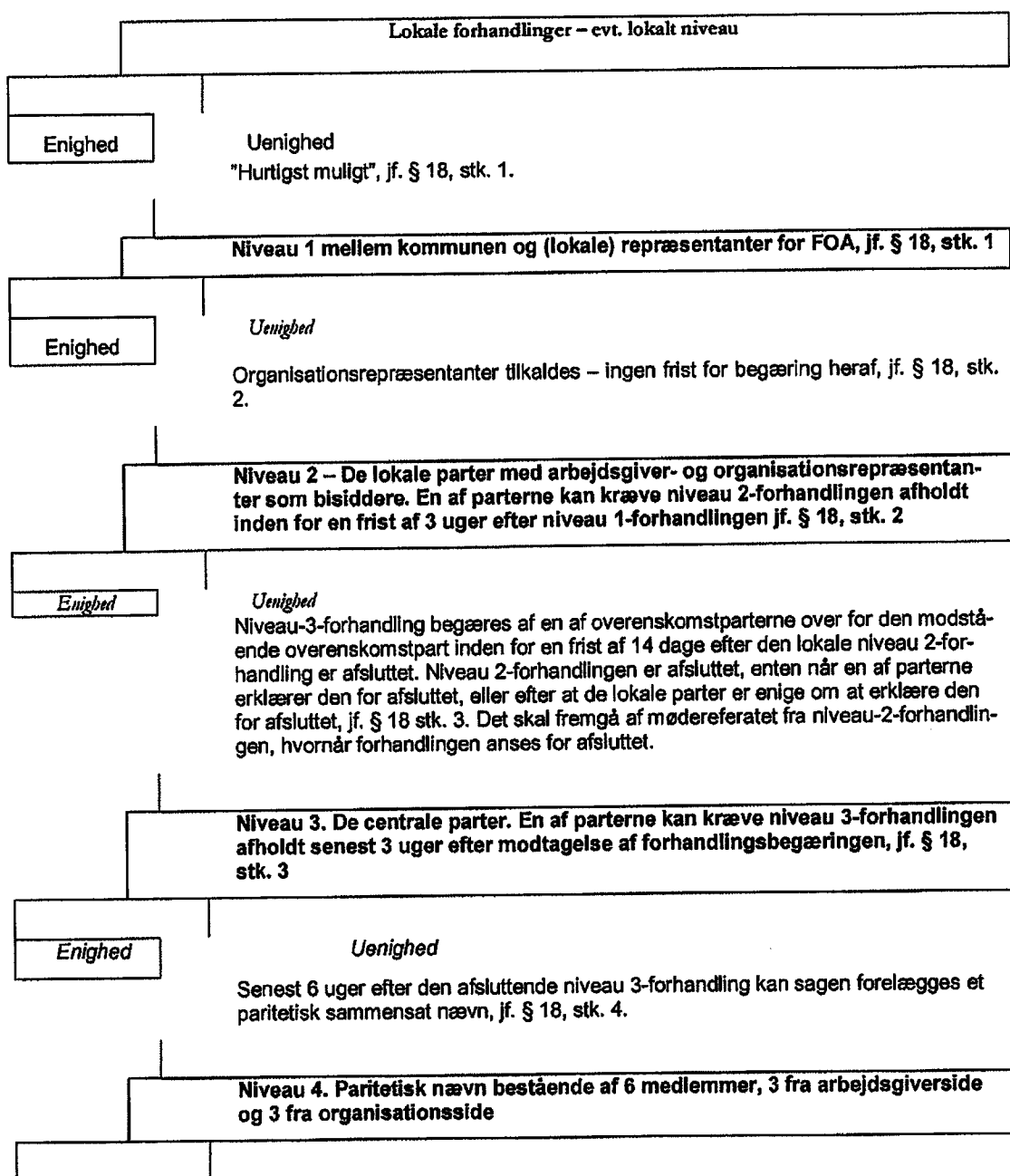
Bilag 2 – Løsning af lokale interesselvister

KL

FOA - Fag og Arbejde

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, 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. § 18, stk. 4.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, stk. 5

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter § 18, 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.