

AMTSRÅDSFORENINGEN FOA - FAG OG ARBEJDE
LEDERNES HOVEDORGANISATION

Overenskomst
om
løn- og ansættelsesvilkår
for
ledende servicepersonale

2005

****NYT**** = Nyt i forhold til tidligere gældende overenskomst/aftale mv.

****NYT**** tilrettet f.eks. 01-07-2005 = Nyt efter overenskomstens/aftalens ikrafttræden

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	4
§ 2. FUNKTIONÆRLOV	6
§ 3. LØN	6
§ 4. GRUNDLØN.....	7
§ 5. FUNKTIONSLØN	8
§ 6. KVALIFIKATIONSLØN	9
§ 7. PENSION 13,7%.....	10
§ 8. ATP	11
§ 9. LØNUDBETALING	11
§ 10. TJENESTEDRAGT	11
§ 11. ARBEJDSTID M.V.	11
§ 12. BARN 1. SYGEDAG	12
§ 13. TJENESTEFRIHED.....	13
§ 14. OPSIGELSE.....	13
§ 15. SÆRSKILT KLASSIFICEREDE STILLINGER	14
§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE....	15
§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	16
 BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER	 19
 BILAG 2. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSTIDS- AFTALE.....	 21
 PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIK- LINGSPLAN	 23
 FÆLLESAFTALE OM NY LØN	 27

§ 1. OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter:

- a) Chefportører, souschefer herfor samt ledere af funktionsområder under chefportørens ledelsesområde ved (amts)kommunale sygehuse og institutioner.

BEMÆRKNINGER:

Stillingsbetegnelsen chefportør dækker - uanset de hidtil gældende stillingsbetegnelser - de personer, der er ansat som øverste arbejdsleder for sygehusportører.

Ved ledere af funktionsområder under chefportørens ledelsesområde forstås typisk stillinger som depotbestyrer, transportleder, leder af intern/ekstern posttjeneste, leder af transportfunktionen og leder af grønne områder.

FOA - Fag og Arbejde forhandler som hidtil stillinger omfattet af pkt. a.

- b) Rengøringschefer, rengøringsledere, vaskerichefer, souschefer for vaskerichefer og 1. assistenter for vaskerichefer ved amtskommunale sygehuse.

BEMÆRKNINGER:

Vaskerichefer er en mere tidssvarende betegnelse for oldfruer.

Ledernes Hovedorganisation forhandler som hidtil stillinger omfattet af pkt. b.

- c) Servicechefer, sektionsledere, serviceledere og konsulenter ved sygehuse og institutioner.

BEMÆRKNINGER:

1. Der findes i praksis også en række andre betegnelser for stillinger med nogenlunde samme indhold, f.eks. projektledere og koordinatore.

Servicechefer/projektledere er øverst i hierarkiet.

2. Det er amtets afgørelse, hvorvidt der skal oprettes stillinger efter § 1, stk. 1 a, b eller c.

Stillinger efter § 1, stk. 1c, vil især kunne tænkes oprettet de steder, hvor Amtsrådsforeningens overenskomst for serviceassistenter ved sygehuse gælder, jf. (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning [32.21.1](#))¹. Det er dog også muligt efter amtets behov at oprette sådanne stillinger andre steder. Det gælder f.eks., hvis hovedparten af rengøringsopgaverne og portør opgaverne er underlagt samme leder.

3. Bestemmelsen forhindrer ikke, at der sker ansættelse efter andet grundlag. Det er f.eks. tilfældet, hvis der kræves akademikeruddannelse, maskinmesteruddannelse, administrativ uddannelse o.s.v.

4. Ledernes Hovedorganisation og FOA - Fag og Arbejde forhandler i fællesskab stillinger omfattet af pkt. c.

****NYT****

Stk. 2.

Selvejende institutioner, hvormed amtet har indgået driftsoverenskomst, er omfattet af nærværende overenskomst, hvis

- **det af driftsoverenskomsten fremgår, at institutionen er forpligtet til at følge de overenskomster, som Amtsrådsforeningen har indgået, og**
- **der på tidspunktet for nærværende overenskomst ikrafttræden ikke på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag.**

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag fortsætter dette, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende overenskomsts parter.

Stk. 3.

Overenskomsten omfatter ikke tjenestemænd samt ansatte ved Amager Hospital.

BEMÆRKNINGER:

Hvor der i henhold til hidtidig praksis i det enkelte amt er ansatte på tjenestemandsvilkår, finder reglerne i Tjenestemandregulativ for amtskommuner jf. (APV [21.01.1](#)) og Pensionsregulativ for amtskommuner jf. (APV [21.02.1](#)) anvendelse. Med de heraf følgende begrænsninger er parterne enige om, at overenskomstens bestemmelser i øvrigt finder anvendelse.

¹ Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV.

Stk. 4.

Med hensyn til vaskerichefer, souschefer og 1. assistenter finder overenskomsten anvendelse for:

- 1) Personer, som har en treårig praktisk vaskeriuddannelse og det af Oldfrueskolen etablerede teoretiske kursus,
- 2) personer, som ikke opfylder det under nr. 1 omtalte, men som af en ansættelsesmyndighed på baggrund af gennemgang af anden uddannelse/beskæftigelse anses for kvalificeret til ansættelse som vaskerichef, souschef eller 1. assistent.

§ 2. FUNKTIONÆRLOV

For de ansatte gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser, medmindre der er aftalt afvigelser herfra, jf. §§ 14 og 16.

BEMÆRKNINGER:

Ansatte, som ikke er omfattet af funktionærlovens anvendelsesområde, er tillagt funktionærstatus ved aftale. Bestemmelsen betyder eksempelvis, at alle månedslønnede ansatte har ret til løn under fravær på grund af sygdom (jf. funktionærlovens § 5), fratrædelsesgodtgørelse (jf. funktionærlovens § 2a) samt efterløn (jf. funktionærlovens § 8).

Hvor der i funktionærloven anvendes begrebet "uafbrudt beskæftigelse" og "ansættelsestid", beregnes denne som hidtidig opsigelsesanciennitet.

§ 3. LØN

****NYT****

Stk. 1.

Løndannelsen består af fire elementer: grundløn, jf. § 4, funktionsløn, jf. § 5, kvalifikationsløn, jf. § 6 og resultatløn, jf. § 16, punkt 4 (APV [11.14.1](#)). Grundlønnen fastsættes efter reglerne i § 4. Herudover fastsættes lønnen decentralt i de enkelte amter efter reglerne i §§ 5 og 6, jf. dog § 5, stk. 2. samt **Fællesaftale om ny løn (APV [11.20.12](#))**, jf. bilag 2.

Stk. 2.

De ansatte er omfattet af:

1. **Fællesaftale om ny løn (APV [11.20.12](#))**, jf. bilag 2.
2. **Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (APV [11.20.3](#))**

3. Aftale om gennemsnitslønsgaranti (APV [11.20.5](#))

BEMÆRKNING:

Aftale om ny løndannelse indgået med KTO er med virkning fra 01-04-2005 erstattet af Fællesaftale om ny løn, jf. bilag 2.

Aftalen indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister samt om opsigelse og ophør af aftaler om funktionsløn og kvalifikationsløn.

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

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4.

Funktions- og kvalifikationsløn gives som tillæg eller ved indplacering på et løntrin.

Stk. 5.

Funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.

§ 4. GRUNDLØN

****NYT****

Stk. 1.

Grundlønnen aftales lokalt til ét løntrin inden for intervallet mellem løntrin **24** og løntrin **46**.

Grundlønsintervallet for følgende stillinger begynder ved løntrin **22** :

- Rengøringschefer med mindst 4 underordnede.
- Rengøringsledere uden souscheffunktion og med færre end 120 underordnede.
- 1. assistenter for vaskerichefer

Grundlønsintervallet for følgende stillinger begynder ved løntrin **24** :

- Souschefer og ledere af funktionsområder under chefportørens ledelse

sesområde.

Med virkning fra den 01-04-2006 ydes til alle på ovennævnte grundlønstrin, herunder også alle på personlig ordning et årligt pensionsgivende tillæg på 3.100 kr. (31-03-2000 niveau).

Stk. 2.

Ved nyoprettelse af stillinger aftales lokalt en grundløn inden for det i stk. 1 nævnte interval.

Stk. 3.

Grundlønnen dækker de funktioner, der forventes varetaget af en nyudnævnt/nyansat leder/souschef m.fl. efter nærværende overenskomst.

Stk. 4.

Eventuelle interesselister om grundlønnens størrelse inden for intervallet i stk. 1 afgøres efter kapitel 7, § 19, stk. 1, 2 og 3, i Fællesaftale om ny løn, jf. bilag 2.

§ 5. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til det job, som den ansatte varetager og begrundes i arbejds- og ansvarsområdet. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for den ansattes grundløn.

****NYT****

Stk. 2.

Til chefportører, rengøringschefer og servicechefer med afdelingsledelse gives et tillæg for funktionen. Tillægget er pensionsgivende og udgør 25.600 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

Såfremt der lokalt er aftalt funktionsløn for nævnte funktion foretages modregning heri.

Tillægget kan forhandles højere lokalt.

Ved afdelingsledelse forstås reference direkte til sygehusledelsen med selvstændigt budgetansvar og egentligt ansvar for ledelsen af afdelingen.

BEMÆRKNINGER:

Funktion og kompetence skal således svare til, hvad der gælder for ledere, som indgår i afdelingsledelse sammen med andre ledere.

Stk. 3.

Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager, og kan være varig eller tidsbegrænset.

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

****NYT****

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på elementer, der kan indgå ved fastsættelse af funktionsløn, peger overenskomstens parter på

- *formel (ledelses)kompetence*
- *organisatorisk placering*
- *områdeansvar*
- *budgetansvar*
- *personaleledelse*
- *kompleks opgavevaretagelse*
- *oplæringsfunktion*
- *ansvar for indkøb af f.eks. hjælpemidler*
- *ansvar for rengøring*
- *særligt smudsigt arbejde*
- *genefyldt arbejde*
- *personaleansvar*
- *uddannelsesansvar*
- *ledelse af arbejde på mere end én institution*
- **censor på portøraspirantuddannelsen.**

§ 6. KVALIFIKATIONSLØN

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkeltes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring, erhvervet før og under ansættelsen.

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-2002, er pensionsgivende. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn kan gives på grundlag af gennemført lederuddannelse samt andre relevante kurser.

Endvidere kan kvalifikationsløn gives på grundlag af ledererfaring og anden erfaring af betydning for jobbet.

Herudover kan peges på personlige egenskaber som gennemslagskraft, kreativitet, samarbejdsevne og serviceindstilling.

Der er alene tale om eksempler på kriterier, som kan indgå i vurderingen.

Andre kriterier kan aftales lokalt.

§ 7. PENSION 13,7%

Stk. 1.

For ansatte omfattet af § 1, stk. 1a, oprettes en pensionsordning i Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab. Pension ydes i henhold til forsikringsaktieselskabets vedtægter.

For ansatte omfattet af § 1, stk. 1b, oprettes en pensionsordning i Leder Pension (PFA Pension). Pension ydes i henhold til pensionsordningens vedtægter.

For ansatte omfattet af § 1, stk. 1c, sker indbetaling efter den ansattes anvisning enten til Leder Pension (PFA Pension) eller Pen-Sam Liv forsikringsaktieselskab.

Stk. 2.

Det samlede pensionsbidrag udgør 13,7% af de pensionsgivende løndele. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom.

Stk. 3.

For deltidsbeskæftigede, som er berettiget til pension, er betalt merarbejde pensionsgivende. Pensionen beregnes af de pensionsgivende løndele.

Stk. 4.

Ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidraget til pensionsordningen.

BEMÆRKNINGER:

Efter aftale med FOA – Fag og Arbejde skal Amtsrådsforeningen henstille, at institutionerne, i de tilfælde hvor en ansat omfattet af § 1, stk. 1a, fra personaleorganisationen modtager refusion, der vedrører pensionsordningen, vil være behjælpelig med overførsel af disse beløb til pensionskassen.

§ 8. ATP

Stk. 1.

Ansatte omfattet af § 1, stk. 1a er omfattet af A-satsen, jf. (APV [11.33.1](#))

Stk. 2.

Ansatte omfattet af § 1, stk. 1b er omfattet af C-satsen, jf. (APV [11.33.1](#)).

Stk. 3.

Ansatte omfattet af § 1, stk. 1c er omfattet af A-satsen, jf. (APV [11.33.1](#)).

§ 9. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud, og der tilstilles den ansatte en specificeret oversigt over det udbetalte beløb.

§ 10. TJENESTEDRAGT

Der ydes fri tjenestedragt.

§ 11. ARBEJDSSTID M.V.

Stk. 1.

Medarbejdere med en grundløn på løntrin 30 og derover ansættes uden højeste tjenestetid.

De ansatte er omfattet af Arbejdstidsaftalen mellem Amtsrådsforeningen og bl.a. FOA – Fag og Arbejde, (APV [11.05.11.1](#)).

Stk. 2.

Deltidsansættelse kan kun ske efter forudgående drøftelse med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af FOA – Fag og Arbejde/Ledernes Hovedorganisation.

BEMÆRKNINGER:

Der bør gives mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og ude fra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Endvidere bør der efter anmodning fra den ansatte gives mulighed for overførsel fra deltidsstilling til fuldtidsstilling eller om forøgelse af deltidskvoten, hvis muligheden opstår.

§ 12. BARNES 1. SYGEDAG

Stk. 1.

Den ansatte har efter anmodning i det enkelte tilfælde adgang til hel eller delvis tjenestefrihed på et barns første sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte,
- 2) fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
- 3) tjenestefrihed er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

BEMÆRKNINGER:

I vurderingen af, om anmodning om tjenestefrihed skal imødekommes, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Tjenestefriheden regnes ikke som sygefravær, men fraværslisten suppleres med oplysninger om fraværet på grund af barns 1. sygedag.

Stk. 2.

Under tjenestefrihed efter stk. 1 har den ansatte ret til løn. Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

Stk. 3.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

§ 13. TJENESTEFRIHED

Der kan gives adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det er foreneligt med tjenestens tarv.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 5 år. Ansættelsesmyndigheden har ansvaret for, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

§ 14. OPSIGELSE

Stk. 1.

Det gensidige opsigelsesvarsel fastsættes i henhold til funktionærloven. Bestemmelsen i lovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages-reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2.

Til den ansatte fremsendes meddelelse om uansøgt afsked. Der vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3.

Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af henholdsvis forvaltningsloven eller straffeloven, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig orienteres om, at medarbejderen har fået kopi af meddelelsen om afsked med henblik på eventuel udlevering til organisationen.

BEMÆRKNINGER:

*FOA – Fag og Arbejdes adresse er:
Staunings Plads 1-3
1790 København V.*

*Ledernes Hovedorganisations adresse er:
Vermlandsgade 65
2300 København S.*

Stk. 4.

Organisationen kan kræve sagen forhandlet med afskedigelsesmyndigheden, hvis organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den ansattes eller institutionens forhold. Organisationen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 1 måned efter afsendelsen af den i stk. 2 nævnte meddelelse.

Stk. 5.

Hvis den ansatte har været uafbrudt beskæftiget i amtet i mindst 8 måneder på det tidspunkt, hvor opsigelsen meddeles, kan organisationen kræve sagen indbragt for et afskedigelsesnævn, hvis der ikke opnås enighed ved en forhandling efter stk. 4. Et sådant krav skal fremsættes overfor amtet inden for 1 måned efter forhandlingen med kopi til Amtsrådsforeningen.

Stk. 6.

Et afskedigelsesnævn består af 2 repræsentanter valgt af organisationen, 2 repræsentanter valgt af Amtsrådsforeningen samt en af parterne valgt opmand. Kan enighed om opmanden ikke opnås, anmodes præsidenten for vedkommende landsret om at udpege denne.

Stk. 7.

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan afhøres parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes eller amtets forhold, kan det pålægges amtet at afbøde virkningerne af opsigelsen. Det kan hermed pålægges amtet, hvis den pågældende og amtet ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sagens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet. Godtgørelsen kan maksimalt fastsættes til sædvanlig løn for en periode svarende til det dobbelte af amtets opsigelsesvarsel over for den ansatte. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Omkostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 15. SÆRSKILT KLASSIFICEREDE STILLINGER

Hvis der findes ansatte i særskilt klassificerede stillinger efter lønsystemet gældende før den 01-04-1998 bibeholdes disse klassificeringer, indtil der lokalt træffes aftale om overgang til nyt lønsystem, jf. §§ 3-6 og bilag 1.

§ 16. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR FOR MÅNEDSLØNNEDE

Følgende aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (APV [11.32.1](#)) gælder (nummereringen henviser til Protokollatets numre og til Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning):

1. Ansættelsesbreve (APV [11.21.1](#)).
2. Lønninger (APV [21.03.1](#)).
4. Resultatløn (APV [11.14.1](#)).
5. Beskæftigelsesanciennitet (APV [11.13](#)).
6. Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (APV [21.07.1](#)).
7. Lønberegning/lønfradrag (APV [11.12.1](#)).
8. Åremålsansættelse (APV [21.15.1](#)).
9. Supplerende pension (APV [11.25.1](#)).
12. Tilrettelæggelse af arbejdstid (APV [11.05.0](#)).
13. Decentrale arbejdstidsaftaler (APV [11.05.2](#)).
14. Deltidsarbejde (APV [11.28.1](#)).
15. Tidsbegrænset ansættelse (APV [11.27.1](#)).
16. Merarbejde til tjenestemænd uden højeste tjenestetid (APV [21.18.1](#)).
17. Konvertering af ulempetillæg (APV [11.17.1](#)).
18. Tele- og hjemmearbejde (APV [11.26.1](#)).
19. Ferie (APV [11.04.1](#)).
20. Barsel mv. (APV [11.09.2](#)).
21. Tjenestefrihed uden løn (APV [11.30.1](#)).
22. Seniorpolitik (APV [11.22.1](#)).
23. Befordringsgodtgørelse (APV [21.14.1](#)).

24. Kompetenceudvikling (APV [11.16.2](#)).

****NYT****

Ansatte er omfattet af supplerende aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, jf. protokollat 1.

25. Socialt kapital (APV [11.08.1](#)).

26. Virksomhedsoverenskomster (APV [11.24.1](#)).

27. Retstvistaftalen (APV [21.04.2](#)).

28. SU og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.1](#)).

29. MED og tillidsrepræsentanter (APV [11.06.2](#)).

30. Sammenhængende personalepolitisk drøftelse

****NYT****

31. Aftale om midlertidige tværgående samarbejdsudvalg (APV [11.06.5](#)).

32. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (APV [11.20.4](#)).

§ 17. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Overenskomsten træder i kraft den **01-04-2005**, hvor intet andet er anført.

****NYT****

Stk. 2.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den **31-03-2008**.

Stk. 3.

Fra det tidspunkt at regne, da en opsigelse af overenskomsten får gyldighed, og indtil ny overenskomst indgås, sker aflønning på grundlag af de på overenskomstens sidste gyldighedsdag gældende aftaler om lønninger for ansatte i amterne (APV [21.03.1](#)).

København, den 19-04-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen

/Thorkild Rotenberg

For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen

/Karen Stæhr

For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen

BILAG 1. OVERGANGSBESTEMMELSER

Stk. 1.

Medarbejdere, som var ansat den 31-03-1998, bevarede i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 01-04-1998 som minimum deres hidtidige samlede faste løn, inklusive tillæg, herunder f.eks. tillæg af decentral løn. Den del af lønnen, som hidtil var reguleret med procentreguleringen, reguleredes fortsat. Denne garanti for hidtidig aflønning forudsatte bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

Ansatte, som i forbindelse med overgang til ny løndannelse den 01-04-1998 blev ydet et tillæg eller et løntrin som overgangsordning, bevarede denne ordning under ansættelse i amtet.

Stk. 3.

Overgangstillægget/-trinnet kunne ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og eventuelt udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet. Overgangstillægget/-trinnet indgik ikke i vurderingen af, hvilken funktions- og kvalifikationsløn, der skal aftales for den pågældende fremover.

NYT

**BILAG 2. PROTOKOLLAT OM TILSLUTNING TIL ARBEJDSTIDSAF-
TALE**

Ledernes Hovedorganisation tilslutter sig med virkning fra den 01-04-2005 arbejdstidsaftale af den 22-12-2005 indgået mellem Amtsrådsforeningen, FOA – Fag og Arbejde, HK/Kommunal og Dansk Lægeseekretærforening/HK, jf. (APV [11.05.11.1](#)).

København, den 19-04-2006

AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen

/Thorkild Rotenberg

LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen

****NYT****

PROTOKOLLAT 1 - INDIVIDUEL KOMPETENCEUDVIKLING/UDVIKLINGSPLAN

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og de (amts)-kommunale arbejdsgivere er gældende for ledere omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for ledende servicepersonale:

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes her: www.personaleweb.dk.

§ 1. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes/det enkelte selskabs/det enkelte amts personalepolitik.

§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING

Stk. 1.

Der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene. Det forudsæt-

tes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanen gennemføres.

Stk. 2.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

Stk. 3.

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længevarende sygdom e.l.

§ 3. DRØFTELSE

Stk. 1.

Der afholdes en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelses-udvalg om (amts)kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet jf. § 4 i Aftale om kompetenceudvikling. Endvidere drøfter SU/MED-udvalget bl.a. sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, jf. § 6 i Aftale om kompetenceudvikling.

Stk. 2.

Som led i den almindelige tillidsrepræsentantvirksomhed kan tillidsrepræsentanten drøfte spørgsmål om gennemførelsen af kompetenceudviklingsindsatsen for den pågældende personalegruppe, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2 (Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2).

Stk. 3.

Hvis der ikke efter lokale drøftelser er opnået et for begge parter tilfredsstillende resultat, og en af parterne finder, at årsagen er, at den anden part ikke efterlever aftalen, kan hver af parterne anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

København, den 19-04-2006

For AMTSRÅDSFORENINGEN:
Signe Friberg Nielsen

/Thorkild Rotenberg

**For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Dennis Kristensen**

/Karen Stæhr

**For LEDERNES HOVEDORGANISATION:
Lykke Petersen**

****NYT****

BILAG 2. FÆLLESAFTALE OM NY LØN

AMTSRÅDSFORENINGEN
KL
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET
I DANMARK
DANSK EL-FORBUND
DANSK FRISØR- OG KOSMETIKER-
FORBUND
DANSK FUNKTIONÆRFORBUND
DANSK KOR FORBUND
DANSK METAL
DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING
DANSKE SKOV- OG LANDSKABSINGE-
NØRER
DET KOMMUNALE BEREDSKABSPER-
SONALES LANDSFORBUND
FAGLIGT FÆLLES FORBUND
FORBUNDET TRÆ-INDUSTRI-BYG I
DANMARK
FREDERIKSBERG KOMMUNALFOR-
ENING
GENTOFTE KOMMUNALFORENING
HALINSPEKTØRFORENINGEN
HK/KOMMUNAL
KONSTRUKTØRFORENINGEN
KORT- OG LANDMÅLINGSTEKNIKER-
NES FORENING
KØBENHAVNS KOMMUNALE MASKIN-
MESTERFORENING
LEDERFORUM
MALERFORBUNDET I DANMARK
NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELAR-
BEJDERFORBUNDET I DANMARK
RESTAURATIONSBRANCHENS FOR-
BUND
SØLLERØD KOMMUNALFORENING
TEKNISK LANDSFORBUND

FÆLLESAFTALE
OM
NY LØN

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	30
§ 1. OMRÅDE.....	30
KAPITEL 2. LØNMODEL.....	31
§ 2. LØNMODEL	31
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE	32
§ 3. PENSION	32
§ 4. UDDANNELSE.....	34
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE.....	35
§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE	35
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE	35
§ 7. LØNSTATISTIK	38
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	38
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI	39
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI	40
§ 11. MIDTVEJSSTATUS OG -FORHANDLING	40
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen.....	41
§ 12. AFTALEPARTER.....	41
§ 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER	41
§ 14. FORHÅNDSAFTALER	41
§ 15. BEGRUNDELSER	42
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	42

§ 16. FUNKTIONSLØN	42
§ 17. KVALIFIKATIONSLØN	43
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER.....	44
§ 18. RETSTVISTER	44
§ 19. INTERESSETVISTER.....	44
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN.....	47
§ 20. FUNKTIONSLØN	47
§ 21. KVALIFIKATIONSLØN	48
KAPITEL 9. OVERGANG TIL NY LØN FOR TJENESTEMÆND.....	48
§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND.....	48
KAPITEL 11. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.....	48
§ 23. IKRAFTTRÆDELSE	48
§ 24. OPSIGELSE AF AFTALEN	49
BILAG 1 – ”DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM”	52
BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	56
BILAG 3 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AM- TER.....	58

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

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

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

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 kommunalbestyrelsen, amtsrådet og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

For budgetmæssigt ansatte gælder samme bestemmelser som for tjenestemænd.

BEMÆRKNING VEDR. KL OG FREDERIKSBERG KOMMUNE:

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (f.eks. selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.

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

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om ny 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 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 centralt 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 centralt 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. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Der er indgået en særskilt aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om resultatløn (APV [11.14.1](#)²).

BEMÆRKNING:

Grundlønsmodellen 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 ny løn (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til bilag 9 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (APV [11.06.1](#)) og bilag 7 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (APV [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. 1. april 2005 om lønninger for (amts)kommunalt ansatte (APV [21.03.1](#)).

KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

§ 3. PENSION

Stk. 1

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

² Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning benævnes fremover APV.

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. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller
- c. oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

BEMÆRKNING TIL STK. 1 OG STK. 2:

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

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

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

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

BEMÆRKNING TIL STK. 2:

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

BEMÆRKNING TIL STK. 2, PKT. B:

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

BEMÆRKNING TIL STK. 2, PKT. C:

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

Stk. 3 - Pensionsforbedringer

Ny løn kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensions-forsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

For tjenestemænd kan ny løn anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (APV [11.25.2](#)).

BEMÆRKNING:

Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension er indgået med den enkelte organisation, som er part i en tjenstemandsaftale.

Hvis personalegruppen ikke er omfattet af ovenstående rammeaftale, kan der indbetales supplerende pensionsbidrag i henhold til Rammeaftale om supplerende pension indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO (APV [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.

BEMÆRKNING:

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

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.

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 (amts)kommunen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af ny løn 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 ny løn.

KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

(Amts)kommunen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmel-sesudvalg.

Som led i de årlige lønforhandlinger føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. § 6.

BEMÆRKNING:

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til § 9, stk. 1, og til bemærkningen til § 15, stk. 1, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (KL, ARF og Københavns Kommune). For Frederiksberg Kommune henvises til kommunens MED-aftale.

§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

Stk. 1

(Amts)kommunen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne omfattet af denne aftale med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

BEMÆRKNING:

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

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

Stk. 2

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 3

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

BEMÆRKNING:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 1 og 2.

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 løndelev.*
- 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 § 19.

Stk. 4

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

Stk. 5

Lønforholdene for den enkelte ansatte i (amts)kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

BEMÆRKNING TIL STK. 1-5:

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 ny løn, men alle former for arbejdsvederlag.

§ 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder (APV [11.20.4](#)).

BEMÆRKNING:

Til brug for de lokale forhandlinger foranlediger (amts)kommunen en gang om året, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der som minimum skal indeholde oplysning om gennemsnitsløn og lønudvikling samt være opdelt på køn.

§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

Stk. 1

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret). Herudover er der nye midler, jf. stk. 2.

Stk. 2

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, er der afsat 2,5% af organisationernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse – 1,25 % til udmøntning pr. 1. januar 2006 og 1,25 % til udmøntning pr. 1. januar 2007.

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

BEMÆRKNING:

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

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

Den samlede virkning af de enkelte (amts)kommuners dispositioner omkring ny løn 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 ny løn.

Forhandlinger om udmøntning af nye midler pr. 1. januar 2006 anbefales igangsat så tidligt, at udmøntning kan ske fra denne dato – og senest udbetalt med lønnen for juni måned 2006 – dette af hensyn til midtvejsstatus pr. 1. oktober 2006, jf. § 7.

Parterne er opmærksomme på, at det med henvisning til opgave- og strukturreformen kan være vanskeligt at færdiggøre lønforhandlingerne for 2007 før det tidspunkt, hvor midlerne er til rådighed.

§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI

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 (APV [11.20.3](#)).

BEMÆRKNING:

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 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.

(Amts)kommunen udleverer en statusopgørelse over udmøntningsgarantien hvert år den 1. oktober. Det fremgår af aftalens § 7, stk. 1, hvilke lokale aftaler der indgår, og hvilke lokale aftaler der ikke indgår i denne opgørelse.

HUR, § 60-selskaber og lignende, orkestre, teatre, trafikselskaber og privatbaner omfattes ikke af en kommunal/amtslig udmøntningsgaranti.

§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Stk. 1

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

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 grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

§ 11. MIDTVEJSSTATUS OG -FORHANDLING

Stk. 1

Den enkelte organisation foretager pr. 1. oktober 2006 en vurdering af den enkelte personalegruppes lønudvikling set i forhold til (amts)kommunens samlede lønudvikling og gruppens udvikling på landsplan.

Stk. 2

Hvis organisationen finder behov for det, foretager (amts)kommunen sammen med den enkelte organisations (lokale) repræsentant en midtvejsstatus for organisationens forhandlingsområde i amtet/kommunen som helhed.

Hvis organisationen herefter finder, at der optræder et misforhold i lønudviklingen, kan organisationen begære en midtvejsforhandling afholdt med henblik på enten forklaring eller yderligere udmøntning.

Stk. 3

Organisationens (lokale) repræsentant kan ved midtvejsforhandlingen stille forslag til samlet udmøntning for (amts)kommunen som helhed inden for organisationens forhandlingsområde i henhold til denne aftale. Hvis der er enighed om, at der skal ske en yderligere udmøntning, koordineres denne centralt i (amts)kommunen.

Resultatet af forhandlingen kan efter aftale indgå i den næste årlige forhandling.

BEMÆRKNING:

I amter/meget store kommuner kan ovenstående, jf. stk. 1-3, evt. ske selvstændigt for organisatorisk afgrænsede enheder (f.eks. et forvaltningsområde).

KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

§ 12. AFTALEPARTER

Aftale om lokal anvendelse af ny løn indgås mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNING:

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

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

§ 13. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med (amts)kommunen, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om ny løn/lokal løndannelse og (amts)kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 14. FORHÅNDSAFTALER

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

BEMÆRKNING:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen 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 forhåndsaftaler.

§ 15. BEGRUNDELSER

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

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 ny løn.

KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

§ 16. 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. forhåndsaftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

BEMÆRKNING:

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.

§ 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.

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 (amts)kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

§ 18. RETSTVISTER

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/(amts)kommunen henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

BEMÆRKNING:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 19. INTERESSETVISTER

Stk. 1

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

BEMÆRKNING:

Uenigheder opstået i midtvejsforhandlinger omfattes også af tvisteløsningssystemet.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 3 medlemmer som udpeges blandt arbejdsgiverne.

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

Stk. 5

Mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseløstvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløstvister vedrørende ny løn eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløstvist.

BEMÆRKNING:

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

Stk. 6

Hvis interesseløstvist drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af ny løn eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og arbejdsgiverparterne i denne aftale.

BEMÆRKNING:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

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

§ 20. 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.

§ 21. 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 NY LØN FOR TJENESTEMÆND

§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

Stk. 1

Ved tjenestemænds overgang til ny løn 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, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2, pkt. b. En tjenstemands 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 11. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

§ 23. IKRAFTTRÆDELSE

Denne aftale træder i kraft den 01-04-2005.

BEMÆRKNINGER:

Denne aftale erstatter med virkning fra 01-04-2005 Aftale om Ny Løndannelse indgået med KTO (APV [11.20.1](#)).

§ 24. OPSIGELSE AF AFTALEN

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31-03-2008. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 09-08-2005

For KL:

Kjeld Hansen

/

Anne G. Sørensen

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

Signe F. Nielsen

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

Benno Rasmussen

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

Finn Bjørn

For BLIK- og RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK:

B. Fridthjof

For DANSK EL-FORBUND:

Jørgen Jørgensen

For DANSK FRISØR- OG KOSMETIKER FORBUND:

Hanne Marcher Hansen

For DANSK FUNKTIONÆRFORBUND:

Kim B. Vomsby

For DANSK KOR FORBUND:

Per Seerup Knudsen

For DANSK METAL:
Poul Kjærsgaard

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:
Bettina Post

/

Lars Kehlet Nørskov

For DANSKE SKOV- OG LANDSKABSINGENIØRER:
Stine Søndergaard

For DET KOMMUNALE BEREDSKABSPERSONALES LANDSFOR-
BUND:
Jens Chr. Jensen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND:
Kaj Lynge Jensen

For FORBUNDET TRÆ-INDUSTRI-BYG I DANMARK:
Allan B. Schmidt

For FREDERIKSBERG KOMMUNALFORENING:
Vibeke Thonboe

For GENTOFTE KOMMUNALFORENING:
Søren Johnsen

For HALINSPEKTØRFORENINGEN:
Jørgen Mosbæk

For HK/KOMMUNAL:
Kim Simonsen

/

Steen V. Kristensen

For KONSTRUKTØRFORENINGEN:
Ole Binderup Jørgensen

For KORT- OG LANDMÅLINGSTEKNIKERNES FORENING:
Klaus K. Sørensen

For KØBENHAVNS KOMMUNALE MASKINMESTERFORENING:
Bo Jensen Møller

For LEDERFORUM:
Ole Mørk Nielsen

For MALERFORBUNDET I DANMARK:
Søren Kjærsgaard

For NÆRINGS- OG NYDELSESMIDDELSARBEJDERFORBUNDET I
DANMARK:
Poul Kjærsgaard

For RESTAURATIONSBRANCHENS FORBUND:
Flemming Hansen

For SØLLERØD KOMMUNALFORENING:
Flemming Jacobsen

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Ole Skals Pedersen

BILAG 1 – "DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM"

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Den 16. januar 2002
Side 1/3

DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

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

Indledning

Generelt er parterne enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem fungerer tilfredsstillende.

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

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

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af ny løndannelse i kommuner og amter.

Det lokale råderum

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

Generelt skal det fremhæves, at tidligere kendte puljesystemer i løndannelsen er forladt fuldstændigt i det nye lønsystem.

Kommuner og amter har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

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

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" vil blive oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt skønnet "fremskrivningsprocent" for nye midler til decentral løn for alle kommuner og amter under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

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

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 tildelinger, 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 ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommuner og amter som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner og amter.

Hvis den samlede lønudvikling i kommuner og amter 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 kommuners og amters dispositioner omkring ny 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 ny løndannelse.

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.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

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

BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

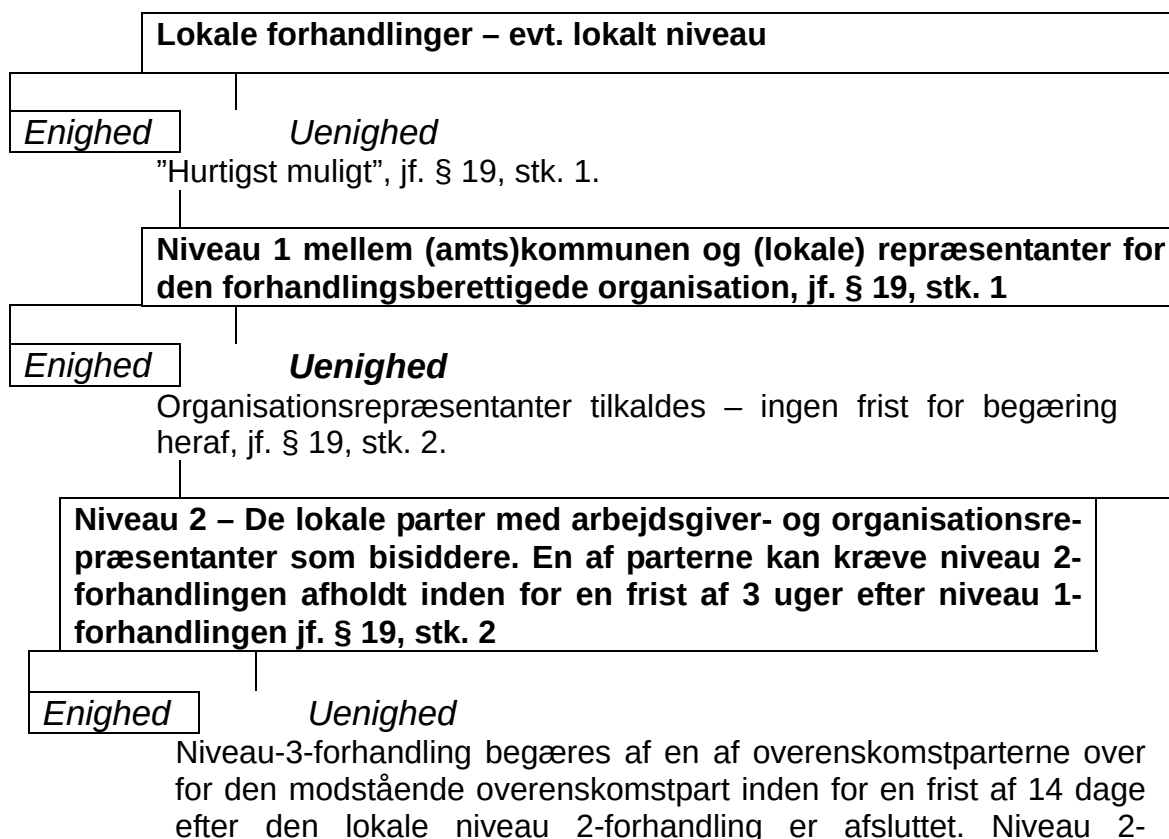
KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk El Forbund, Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Kor Forbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Skov- og Landskabsingeniører, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, Halinspektørforeningen, HK/KOMMUNAL, Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, København Kommunale Maskinmesterforening, LederForum, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund, Socialpædagogerne Landsforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Søllerød Kommunalforening, Teknisk Landsforbund

Løsning af lokale interessekonflikter om Ny løndannelse og frister i forbindelse med procedure pr. den 1. april 2005

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 1-4



forhandlingen er afsluttet, enten når en af parterne erklærer den for afsluttet, eller efter at de lokale parter er enige om at erklære den for afsluttet, jf. § 19 stk. 3. Det skal fremgå af mødereferatet fra niveau-2-forhandlingen, hvornår forhandlingen anses for afsluttet.

Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 19, stk. 3

Enighed

Uenighed

Senest 6 uger efter den afsluttende niveau 3-forhandling kan sagen forelægges et paritetisk sammensat nævn, jf. § 19, stk. 4.

Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 6 medlemmer, 3 fra arbejdsgiverside og 3 fra organisationsside

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. § 19, stk. 4.

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

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5

Mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter § 19, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende ny løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

BILAG 3 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GEN-
NEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER

GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER³

KOMMUNERNES LANDSFORENING
AMTSRÅDSFORENINGEN
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

³ 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.

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 (amts)kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
2. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det ny 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. Ny løndannelse kan 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 ny 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 ny 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 ny 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 resultatløn):

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 lønde, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende afta-

ler/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:
Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Poul Winckler
Jørgen Holst