

Fællesaftale om lokal løndannelse 2021

Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Dansk EI-Forbund

Dansk Metal

Dansk Socialrådgiverforening

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Forhandlingskartellet

Fødevareforbundet NNF

HK Kommunal

Malerforbundet I Danmark

Serviceforbundet

Teknisk Landsforbund

HK/Kommunal

Weidekampsgade 8

Postboks 470

0900 København C

Redaktør: Susanne Fagerlund/Lone Herrmann

Oplag: 1.200

Tryk: Stibo Complete

Indhold

Forord	5
Kapitel 1. Anvendelsesområde	6
§ 1. Område.....	6
Kapitel 2. Lønmodel	6
§ 2. Lønmodel.....	6
Kapitel 3. Pension og uddannelse	10
§ 3. Pension.....	10
§ 4. Uddannelse	12
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	15
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	15
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale	16
§ 7. Lønstatistik	21
§ 8. Råderum til lokal løndannelse	22
§ 9. Udmøntningsgaranti	24
§ 10. Gennemsnitslønngaranti	24
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen	24
§ 11. Aftaleparter	24
§ 12. Forhandlingsfællesskaber	25
§ 13. Forhåndsftaler	25
§ 14. Begrundelser	27
Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn samt resultatløn	28
§ 15. Funktionsløn	28
§ 16. Kvalifikationsløn.....	29
§ 17. Resultatløn	31
Kapitel 7. Rets- og interesselvister	31
§ 18. Retstvister.....	31
§ 19. Interesselvister	32
Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn	36
§ 20. Funktionsløn	36
§ 21. Kvalifikationsløn.....	36
Kapitel 9. Overgang til ny løn for tjenestemænd	37
§ 22. Særlig overgangsordning for tjenestemænd	37

Kapitel 10. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.....	38
§ 23. Ikrafttrædelse.....	38
Bilag 1 – Det lokale økonomiske råderum	40
Bilag 2 – Løsning af lokale interesselister.....	44
Bilag 3 – Den gode lokale forhandling	46
Bilag 4 – Resultatløn	47
Bilag 5 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter	48
Bilag 6 – Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger.....	51
Bilag 7 – Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter og honorering af arbejdsmiljørepræsentanter	54
Bilag 8 – Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårs-protokollatet).....	56
Bilag 9 – Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem KTO/ Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgivere.....	58

Forord

Fællesaftalen om lokal løndannelse er indgået mellem RLTN og en række organisationer, der har arbejdet sammen om Ny Løn siden 1998. Det er resultatet af forhandlinger og erfaringer med brugen af lokale lønforhandlinger samt fortolkninger af aftalen, som er samlet i denne kommenterede udgave. Fællesaftalens tekst og organisationernes kommentarer er sammen med overenskomsterne det værktøj, som tillidsrepræsentanterne kan bruge før, under og efter en forhandling.

Der er ved overenskomstforhandlingerne 2021 (OK21) ikke foretaget indholdsmæssige ændringer i Fællesaftalens bestemmelser.

I Fællesaftalen er der fortsat bestemmelser om årlige lønforhandlinger, lønpolitisk drøftelse og procedureaftale. Du skal også fortsat have en lokal forhandlerstatistik i tilknytning til de lokale forhandlinger. Aftalen om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger er vedlagt som bilag 6 i denne pjece.

- I OK15 perioden var der et projekt mellem RLTN og de faglige organisationer med det formål at understøtte lokal løndannelse som et velfungerende supplement til den centrale løndannelse. De centrale parter udarbejdede i den forbindelse nogle materialer, som kan bruges i de lokale forhandlinger fx et inspirationskatalog med forslag til lokale initiativer, der kan skabe en bedre forhandlingsproces

Materialerne kan downloades på www.regioner.dk/arbejdsgiver/lokal+l-oe-n

Bilag 1 om det lokale økonomiske råderum blev moderniseret ved OK15. Bilaget er relevant at inddrage, når du skal i gang med de lokale lønforhandlinger eller i øvrigt drøfte løn med din forhandlingsmodpart.

Det lokale økonomiske råderum er de penge, der er til rådighed for de lokale forhandlinger. Siden 2010 har der ikke centralt været afsat penge til de lokale forhandlinger, og det øger behovet for at sætte fokus på de lokale midler.

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
Kapitel 1. Anvendelsesområde	
§ 1. Område	
<p>Stk. 1. Aftalen gælder for personale i regionale tjeneste, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.</p>	<p>Parterne i Fællesaftalen er RLTN og en række organisationer. Det vil fremgå af den enkelte overenskomst, om Fællesaftalen gælder for den pågældende overenskomsts område.</p>
<p>Stk. 2. Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilken regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtigelser, som er omfattet af en overenskomst/-aftale, hvor der er henvist til denne aftale.</p> <p>Selvejende institutioner omfattes af den regionale udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN), hvor der er aftalt lokal løndannelse.</p>	
Kapitel 2. Lønmodel	
§ 2. Lønmodel	
<p>Stk. 1 Lønmodellen består af fire elementer:</p>	<p>I den enkelte overenskomst er grundløn, samt eventuel centralt aftalt funktionsløn og eventuel centralt aftalt kvalifikationsløn fastlagt. Herudover er der som regel angivet vejledende og/eller obligatoriske kriterier for decentral funktionsløn og decentral kvalifikationsløn.</p> <p>I aftaler mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN er det fastlagt, hvorvidt grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn skal/kan medregnes, når der ydes betaling for</p> <ul style="list-style-type: none"> • merarbejde • funktion/konstitution • åremålsansættelse • suspension

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>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, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.</p>	<p>Organisationerne og de regionale arbejdsgivere er enige om, at det ikke er hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn, jf. § 6, stk. 6 og bilag 5. I den enkelte overenskomst kan der være yderligere bestemmelser/ hensigtserklæringer vedrørende grundlønnen.</p>
<p>Funktionsløn Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.</p> <p>Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.</p>	<p>I den enkelte overenskomst er der som regel angivet mere konkrete kriterier i form af enten obligatoriske og/eller vejledende kriterier. I den lokale aftale, herunder forhåndsaf tale, kan der anvendes yderligere kriterier.</p> <p>Det er vigtigt at afgrænse de funktioner, man skal varetage for en funktionsløn, eller at udarbejde præcise kriterier for ydelse af funktionsløn. Det kan være vigtigt for at afgøre uenighed, fx om ophør af funktionsløn, (jf. § 15, stk. 1 og 2 samt § 20, stk. 1 og 2), eller om aflønning for varetagelse af funktioner dækkes af grundløn.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Kvalifikationsløn Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn- nen og en eventuel funktions-løn. Kva- lifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis ud- dannelse og erfaring.</p> <p>Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau.</p> <p>Kvalifikationsløn kan anvendes til per- sonalegrupper og enkelte ansatte.</p>	<p>I den enkelte overenskomst er der som regel angivet kriterier i form af enten obligatoriske og/eller vejledende kriteri- er. I den lokale aftale kan der anvendes yderligere kriterier.</p> <p>Subjektive kriterier kan supplere de objektive kriterier. Grænsen mellem objektive og subjektive kriterier kan være flydende og forskellig afhængig af arbejdsopgaver, traditioner m.m.</p> <p>Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Se også kom- mentarerne til § 16, stk. 1.</p> <p>I aftalen om beskæftigelsesanciennitet er fastlagt, hvorledes beskæftigelse medregnes, hvis kvalifikationsløn er baseret på erfaring (beskæftigelsesan- ciennitet), fx hvordan erfaring medreg- nes ved tiltræden/ fratræden på en an- den dato end den 1. i en måned. Denne aftale gælder, medmindre andet er af- talt i overenskomster og aftaler indgået mellem de enkelte organisationer og de regionale arbejdsgiverparter.</p>
<p>Resultatløn Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuel funktionsløn og/eller kvalifika- tionsløn. Resultatløn baseres på opfyl- delse af fastsatte mål enten af kvantita- tiv eller kvalitativ karakter, jf. bilag 4.</p> <p>Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.</p> <p>Resultatløn kan ydes som engangs-be- løb eller som midlertidige tillæg.</p> <p>Resultatløn er pensionsgivende, med mindre andet aftales.</p>	<p>Udbetaling af resultatløn forudsætter, at der lokalt indgås aftale herom.</p> <p>I bilag 4 er beskrevet forskellige former for resultatløn, fx:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvalitative effektiviseringer • målopfyldelse • ikke-planlagte effektiviseringer. <p>Det er aftalt, at resultatløn som ud- gangspunkt er pensionsgivende. Dette er særligt vigtigt ved hyppig anvendelse af resultatløn og/eller ved ydelse af re- sultatløn i form af midlertidige tillæg. Se i øvrigt § 3, stk. 1 og 2.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger til pkt. 1-4: 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.</p> <p>For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter og honorering af arbejdsmiljørepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til bilag 7 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (OK <u>11.06.1</u>) og bilag 6 til Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK <u>11.06.2</u>).</p> <p>Det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.</p>	<p>Eksempler på forskellig centralt aftalt kvalifikationsløn i de enkelte overenskomster er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvalifikationsløntrin efter en vis ansættelsestid • garanterede kvalifikationstrin ("garantiløn") efter en vis ansættelsestid, hvis der ikke forinden decentralt er aftalt mindst samme løntrin • kvalifikationsløn alene baseret på uddannelse • at der lokalt skal tages stilling til honorering af relevant videreuddannelse samt til, hvilke erfaringskvalifikationer, der skal honoreres. <p>Det fremgår af Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter (vedlagt som bilag 7), at TR skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.</p> <p>Der kan indgås forhåndsftaler med henblik på, at TR ikke stilles lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt ringere end den gruppe, vedkommende er TR for.</p> <p>Organisationen og den enkelte region skal indgå aftale om funktionsløn til TR. Endvidere kan der indgås lønaftaler for kvalifikationer, der erhverves ved udførelse af hvervet som TR.</p> <p>Vær opmærksom på, at der også skal indgås en forhåndsftale om honorering af arbejdsmiljørepræsentanten.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
Kapitel 3. Pension og uddannelse	
§ 3. Pension	
<p>Stk. 1. Til overenskomstansatte ydes lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.</p> <p>Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, med mindre andet aftales.</p>	<p>Ved OK-02 blev det for overenskomstansatte aftalt, at funktions- og kvalifikationsløn fremover er pensionsgivende uanset, om lønnen ydes som trin eller tillæg.</p>
<p>Stk. 2 For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c:</p> <p>a. Oprykning til et løntrin, eller</p> <p>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</p> <p>c. oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).</p>	<p>Ved OK-02 blev det for tjenestemandansatte aftalt, at decentralt aftalt funktions- og kvalifikationsløn fremover også er pensionsgivende.</p> <p>For tjenestemænd skal det aftales, hvilken metode – a, b eller c – der anvendes for, at funktions- og kvalifikationsløn gøres pensionsgivende. Hvis enighed ikke opnås, kan interesseløst systemet, jf. § 19, anvendes. Denne metode giver som hidtil en automatisk indregning i tjenestemandspensionen.</p> <p>Tjenestemænd aflønnet efter løntrin 49 eller lavere kan få tillagt et eller flere trin i tjenestemandspensionen efter metode b afhængig af tillæggets størrelse, jf. bemærkningen. Metode b anvendes alene på varige tillæg.</p> <p>For tjenestemænd aflønnet efter løntrin 50 eller højere samt for reglementsansatte anvendes metode a eller c.</p> <p>Vedrørende anvendelsen af denne metode henvises til organisationernes kommentarer til § 3, stk. 3.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger 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.</p> <p>Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensions-givende tillæg, medmindre andet aftales.</p> <p>Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 5.108 kr. i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensions-givende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000-niveau) (med virkning fra 1. oktober 2018: 5.108 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau)) etableres pensions-ordning, jf. pkt. a-c.</p>	<p>Bemærk ikrafttrædelsestidspunktet.</p> <p>Det kan i forhold til metode b dog også aftales, at tillæg er pensionsgivende, selv om summen af tillæg aftalt efter 1. juni 2002 er under 3.800 kr. (5.108 kr. pr. 31.03.2018)</p>
<p>Bemærkninger stk. 2: Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.</p>	
<p>Bemærkninger til stk. 2, pkt. B: Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.</p>	
<p>Bemærkninger til stk. 2, pkt. C: Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.</p>	

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Stk. 3. 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.</p> <p>For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK <u>11.25.1</u>).</p>	<p>Der kan indgås aftale om pensionsforbedringer, fx en forhøjelse af det samlede procentvise pensionsbidrag eller et ekstraordinært bidrag til en pensionsordning.</p> <p>For personale med kollektivt aftalte pensionsordninger (fx pensionskasse-ordning) indbetales pensionsbidrag til disse ordninger. Tilsvarende gælder for tjenestemænd, hvor der er indgået aftale om placering mellem det enkelte forbund og RLTN. Hvis det ikke er sket, gælder for tjenestemænd samt for personer uden kollektivt aftalte pensionsordninger, at vedkommende kan vælge, hvor pensionsforbedringen skal placeres. For så vidt angår tjenestemænd med en hvilende kollektivt aftalt pensionsordning (fx pensionskasseordning) fra tidligere offentlig ansættelse, placeres pensionsforbedringer i den tidligere ordning.</p> <p>Parterne kan bl.a. aftale, at pensionsindbetalingen udgør et fast, årligt grundbeløb således, at grupper af medarbejdere/enkeltmedarbejdere kan få forhøjet pensionsindbetalingen.</p>
<p>§ 4. Uddannelse</p>	
<p>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.</p>	<p>Midler kan anvendes såvel til lønsupplering som til kursusafgifter m.m.</p> <p>Grunduddannelse, hvortil Fællesaftalen om lokal løndannelse ikke kan anvendes, skal forstås som ordinær fuldtidsuddannelse tilrettelagt for unge. Hertil kan der opnås SU eller elevløn. I visse tilfælde er grunduddannelser dog også voksenuddannelser. Fællesaftalen om lokal løndannelse kan anvendes i forbindelse med disse uddannelser.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>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.</p>	
<p>Stk. 2. Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5-6 og §§ 11-14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.</p>	<p>Der kan således også indgås forhåndsftaler, jf. § 13, om efter- og videreuddannelse.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af MED-systemet.</p> <p>Spørgsmålet om, hvilke konkrete ansatte, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af regionen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.</p> <p>Anvendelse af lokal løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelses-budgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra lokal løndannelse.</p>	<p>I rammeaftalen om MED 3 fremgår, at de lokale MED-udvalg drøfter de overordnede mål for kompetenceudvikling på arbejdspladsen.</p> <p>I Forhandlingsfællesskabets aftale om kompetenceudvikling er det aftalt, at alle medarbejdere skal have en årlig medarbejderudviklings-samtale.</p> <p>For medarbejdere omfattet af "Aftale om individuel kompetenceudvikling/-udviklingsplan" gælder desuden, at der skal udarbejdes en individuel skriftlig udviklingsplan, og at der skal ske en årlig opfølgning på denne. Arbejdet med de individuelle udviklingsplaner er nærmere beskrevet på www.vpt.dk.</p> <p>Aftaler om kvalifikationsløn kan anvendes i sammenhæng med udviklingsmålene og udviklings-planerne.</p> <p>I aftalen om individuel kompetence-udvikling/udviklingsplan er der pligt til en særlig opfølgning overfor de medarbejdere, der har været fra-værende fra arbejdspladsen i en længere periode, for eksempel på grund af sygdom eller barsel. Det er væsentligt, at disse medarbejdere ikke står stille udviklings- og lønmæssigt.</p> <p>Voksenuddannelse er fx åben uddannelse, almen voksenuddannelse, studieforberevende enkeltfags-undervisning eller arbejdsmarkeds-uddannelse.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	
<p>Regionen kan fremlægge sin over-ordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.</p> <p>Der føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. § 6.</p>	<p>Der er i Fællesaftalen henvist til, at regionen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik i det øverste MED-udvalg.</p> <p>Der skal endvidere føres lønpolitiske drøftelser med den enkelte organisation og det anbefales, at denne drøftelse fastholdes som led i de årlige lønforhandlinger.</p> <p>I den lønpolitiske drøftelse kan fx indgå, hvordan personalepolitiske målsætninger om rekruttering, udvikling, fastholdelse, kompetenceudvikling mv. kan understøttes ved hjælp af lokal løndannelse og anvendelse af det økonomiske råderum.</p> <p>I relation til drøftelser om anvendelse af det økonomiske råderum er det relevant at sætte fokus på anvendelsen af tilbageløbsmidler.</p>
<p>Bemærkninger:</p> <p>Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til § 9, stk. 3, og til bemærkningen til § 15, stk. 3, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.</p>	

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale	
<p>Stk. 1. Regionen 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.</p> <p>Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt</p>	<p>Det er de organisationer, der står bag Fællesaftalen, som aftaler tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger med den enkelte region.</p> <p>Det kan aftales, hvornår forhandlinger skal afholdes i løbet af et kalenderår, og at sådanne aftaler kan fraviges i forbindelse med aktuelle behov. Øvrige formkrav kan også aftales, fx tidspunktet for levering af den lokale lønstatistik, jf. § 7.</p> <p>Opmærksomheden henledes også på protokollatet om vilkår for (fælles)-tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, jf. vedlagte bilag 8.</p> <p>I protokollatet er der en bestemmelse om, at den enkelte region i det øverste medindflydelses- og medbestemmesudvalg kan indgå aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. De konkrete vilkår aftales mellem regionen og den enkelte organisation.</p> <p>Udgangspunktet for forhandlingerne om lokal løndannelse er en årlig forhandling. Dette understreges af, at lønforholdene for den enkelte medarbejder skal vurderes en gang om året jf. stk. 6.</p> <p>For at rammerne for forhandlingerne bliver så klare som muligt, er det præciseret:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at Fællesaftalens parter kan aftale andre forhandlingsterminer, • at en af aftaleparterne skal fremsætte krav om forhandling, såfremt en forhandling skal afholdes

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.</p> <p>Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • at aftaleparterne præciserer, hvem der forhandler, og hvem der i givet fald kan indgå aftaler, og • at aftaleparterne fremsætter forslag skriftligt. <p>For at sikre udgangspunktet om årlige forhandlinger anbefales, at der aftales en struktur for forhandlingerne, der kan bruges gennem hele overenskomstperioden.</p> <p>Strukturen for forhandlingerne kan aftales for det enkelte år eller for hele overenskomstperioden.</p>
<p>Stk. 2. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.</p>	<p>Hvis regionen ikke fremsætter krav om forhandling, anbefales det, at de lokale repræsentanter tager initiativ til afholdelse af en forhandling. Som nævnt ovenfor er udgangspunktet fortsat, at der er årlige forhandlinger.</p> <p>Ved OK21 er der ikke afsat nye centrale midler til de lokale forhandlinger, men der er midler til rådighed via det lokale økonomiske råderum jf. § 8.</p>
<p>Stk. 3. Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.</p>	<p>Med henblik på at afvikle forhandlinger inden for en rimelig frist er det aftalt, at en lokal forhandling skal afholdes inden for 6 uger – med mindre andet aftales lokalt.</p>
<p>Bemærkninger: Opmærksomheden henledes på, at sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.</p>	<p>Ved besættelse af en stilling gælder, at "lønforholdene så vidt muligt skal være aftalt før tiltrædelsen", jf. bemærkningen til § 6, stk. 4.</p> <p>Når det fremgår, at forhandlingerne "søges fremmet mest muligt", betyder det, at forhandlingerne typisk bør afvikles hurtigere end 6-ugers fristen, som gælder for alle lokale forhandlinger.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Stk. 4. Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsmægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.</p>	<p>Organisationerne har på ethvert tidspunkt, uanset om der er aftalt faste forhandlingsterminer, mulighed for at aftale lønforbedringer i forbindelse med nyansættelser, herunder nyoprettede stillinger og væsentlige stillingsændringer mv.</p>
<p>Bemærkninger: Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 1 til 3.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 + funktionssløn som en a'contoløn. 4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til regionens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2. <p>Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 19.</p>	<p>Det er præciseret, at forhandlinger om nyansættelser m.v. også omfattes af aftaler om forhandlingsfrister m.v.</p> <p>Tillidsrepræsentanter, der forhandler lokal løndannelse, bør rette henvendelse til organisationen, hvis en af de 4 løsningsmuligheder anvendes/planlægges anvendt.</p> <p>Hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen, anvendes tvistesystemet, der rummer mulighed for, at á conto-løn sager afgøres ved opmand, jf. § 19, stk. 4.</p>
<p>Stk. 5. Regionen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.</p>	

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Stk. 6 Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved den årlige lønforhandling, jf. § 6, stk. 1. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.</p>	<p>Præcis hvordan vurderingen skal foregå, er ikke fastlagt bortset fra, at den skal ske som led i den årlige forhandling, og at den omfatter hver enkelt ansat. Men bestemmelsen indebærer, at lønforholdene og lønudviklingen for alle ansatte skal indgå i den lokale forhandling. Bestemmelsen forpligter begge parter.</p> <p>Det er hensigtsmæssigt, at det i den lokale procedureaftale indgår, hvordan forberedelsen af de lokale forhandlinger forløber, så det sikres, at alle tages i betragtning ved parternes udarbejdelse af forslag. Det kunne fx ske ved en fælles gennemgang af de ansattes muligheder for at komme i betragtning, evt. ud fra nogle fælles kriterier.</p> <p>Forpligtelsen indebærer ikke nødvendigvis, at der stilles forslag og forhandles for samtlige medarbejdere, men at parterne ved lønforhandlingen har taget alle konkret i betragtning.</p> <p>Den enkeltes grundløn er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er hensigten, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktions-lønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger til stk. 1-6:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 forvaltnings-områder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.</p> <p>Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i lokal løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.</p>	<p>Relevante oplysninger kan fx være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.</p> <p>I tilknytning til de årlige forhandlinger kan det være relevant, at bede om oplysninger om den konkrete lønindplacering for alle ansatte tillidsrepræsentanten forhandler for. Det kan fx være i form af oplysninger fra lønsedler.</p> <p>Hermed kan der bl.a. skabes et grundlag for at sikre, at der gives samme løn for samme funktioner og kvalifikationer.</p> <p>Formålet med bemærkningens sidste afsnit er at sikre, at lønforhandlerne i hele forhandlingsforløbet ikke skaber "uligeløn" for mænd og kvinder.</p> <p>Organisationerne og RLTN har i 2015 udarbejdet en vejledning om ligestillingsaspektet i de lokale lønforhandlinger. Vejledningen er tænkt som et konkret værktøj, der kan anvendes af tillidsrepræsentanter og ledere i forbindelse med forhandlinger om lokal løn. Vejledningen kan downloades på www.regioner.dk/arbejdsgiver/lokal+l-oe-n</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
§ 7. Lønstatistik	
<p>Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder (OK <u>11.20.04</u>).</p>	<p>Regionen er forpligtet til at udlevere en forhandlerstatistik i god tid forud for de lokale forhandlinger.</p> <p>Hovedsynspunktet er, at begge parter skal kende de samme lønstatistiske oplysninger ved forhandlingerne</p> <p>Statistikken skal udarbejdes for relevante personalegrupper på både institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.</p> <p>Den enkelte gruppe skal dog udgøre mindst 3 fuldtidsstillinger.</p> <p>Statistikken skal indeholde oplysninger om bl.a. gennemsnitsløn, andelen af lokal løn i procent af nettolønnen og lønudvikling. Statistikken skal også være opdelt på køn. Forhandlerstatistikken leveres elektronisk, i regneark, til tillidsrepræsentanten/repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation.</p> <p>Aftalen om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger findes på www.forhandlingsfaelleskabet.dk og er også vedlagt som bilag i denne pjece.</p> <p>På Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside www.krl.dk udarbejdes månedsvise regionale lønstatistikker.</p> <p>På OAO's hjemmeside www.oao.dk kan endvidere hentes lønstatistiske oplysninger for den enkelte personalegruppe i den enkelte region med sammenligning for alle ansatte i regionen og landsgennemsnittet for pågældende personalegruppe.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
§ 8. Råderum til lokal løndannelse	
<p>Stk. 1. Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret).</p>	<p>I årene fra 1998 – hvor lokal løndannelse blev indført – til 2010 blev det i forbindelse med overenskomstforhandlingerne aftalt, at afsætte penge til lokal løn; den såkaldte forlodsfinansiering. Ved overenskomstforhandlingerne fra 2011 og frem er der ikke aftalt en forlodsfinansiering.</p> <p>Det er vigtigt, at de midler, der tidligere har været afsat til lokal løndannelse fastholdes ved at tilbageløbsmidler genanvendes. Regionen kan beslutte sig for at tilføre yderligere midler.</p> <p>Som det fremgår af § 8 stk. 1 og af ”Det lokale økonomiske råderum”(bilag 1) er der i den enkelte region som udgangspunkt midler til rådighed til lokale lønforhandlinger.</p> <p>I bilag 1 om ”Det lokale økonomiske råderum” indgår bl.a. en tydeliggørelse af hensigten med og historikken bag lokal løndannelse, Der er også indskrevet, at målsætningen med lokal løndannelse ikke er, at opnå besparelser på lønbudgettet og at det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.</p> <p>Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.</p> <p>En række elementer påvirker det økonomiske råderum. I bilag 1 er oplyst 12 forskellige elementer, som kan påvirke det økonomiske råderum i opadgående eller nedadgående retning. De 12 elementer er opdelt i 2 kategorier; a) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler og b) Budgetmodel og effektviseringer.</p> <p>Det økonomiske råderum er en dynamisk størrelse, der ændres løbende fx ved ændringer i personalet. Det er derfor relevant løbende at følge med i, hvorvidt der fx opstår tilbageløbsmidler, der kan genanvendes til nye tillæg.</p> <p>Opmærksomheden henledes også på, at der som tidligere forhandles en gang årligt jf. § 6 stk. 1 og stk. 6.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: 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. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.</p> <p>Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løndannelse er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.</p>	<p>Der kan som hidtil gennem hele overenskomstperioden forhandles om de midler, der opstår ved bl.a. personaleomsætningen. Hvis eventuelle ledigblevne midler ikke genanvendes, vil der være risiko for en lav lønudvikling og en deraf følgende ekstra-udmøntning fra reguleringsordningen.</p> <p>Reguleringsordningen er en central aftale der sikrer, at lønudviklingen i regionerne nogenlunde følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked.</p> <p>Det er i budgetfasen, at den enkelte region tager stilling til, hvor meget der anvendes til løn, herunder hvor meget der afsættes til dækning af de lønforbedringer mv. overenskomst-resultatet indeholder. Desuden skal regionen tage stilling til håndteringen af den lønstigning, som eventuelt ligger ud over overenskomstresultatet – samt til andre faktorer, der påvirker lønudviklingen, fx personalesammensætningen.</p> <p>Det er vigtigt, at personalerepræsentanterne i hovedudvalget er opmærksomme på, at de i drøftelserne af regionens budget bør søge at påvirke størrelsen af midlerne til lokal løndannelse. Det vil være naturligt, når regionens budget drøftes, jf. MED-aftalens § 9, stk. 6 og 7, at bede regionen redegøre for, hvordan der er taget højde for de 12 elementer i det økonomiske råderum.</p> <p>Spørgsmålet om finansieringen kan også inddrages i de lønpolitiske drøftelser, jf. § 5.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
§ 9. Udmøntningsgaranti	
Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.	Da der ved OK21 ikke er afsat nye centrale midler til de lokale forhandlinger vil Aftale om udmøntningsgaranti ikke finde anvendelse i denne overenskomstperiode.
§ 10. Gennemsnitsløngaranti	
Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder (OK <u>11.20.05</u>).	<p>Der er indgået en særskilt aftale om gennemsnitsløngarantien mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN.</p> <p>Den indebærer populært sagt, at den enkelte gruppe er garanteret det lønniveau, de havde i 2004 tillagt overenskomstperiodens generelle lønstigninger (aftalt mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN), de specielle lønforbedringer (aftalt mellem organisationen og de regionale arbejdsgiverparter), og såfremt der er aftalt en forlodsfinansiering 72 % af denne.</p> <p>Reguleringen aftales mellem Forhandlingsfællesskabet og RLTN i forbindelse med overenskomstfornyelsen.</p>
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen	
§ 11. Aftaleparter	
Aftale om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	<p>Ved en forhandlingsberettiget organisation forstås en af de organisationer, der er part i denne fællesaftale eller har indgået en overenskomst, som henviser til denne aftale.</p> <p>Det skal understreges, at løn altid skal aftales mellem ansættelsesmyndigheden og organisationsrepræsentanten. Det er således ikke nok, at ansættelsesmyndigheden orienterer organisationsrepræsentanten om fx lønnen for en nyansat.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkning: Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at den ansatte ikke er medlem af en personaleorganisation.</p> <p>Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).</p>	
<p>§ 12. Forhandlingsfællesskaber</p>	
<p>(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med regionen, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om lokal løndannelse og regionen.</p> <p>Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.</p>	<p>De lokale repræsentanter kan alene indgå aftale om forhandlingsfællesskaber for de organisationer, de repræsenterer.</p>
<p>§ 13. Forhåndsftaler</p>	
<p>Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier.</p>	<p>Forhåndsftaler kan indgås om funktions- og kvalifikationsløn, og udmøntningen sker automatisk på det tidspunkt, hvor de aftalte betingelser opfyldes.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinier om indgåelse af forhåndsaftaler.</p>	<p>I den enkelte overenskomst er der som regel angivet mere konkrete kriterier i form af enten obligatoriske og/eller vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn. I forhåndsaftalen kan der anvendes yderligere kriterier.</p> <p>Ved forhåndsaftaler om funktionsløn er det vigtigt at konkretisere de funktioner, man skal varetage for en funktionsløn, eller at udarbejde præcise kriterier for ydelse af funktionsløn. Det kan have betydning for at afgøre uenigheder, fx om ophør af funktionsløn (jf. § 15, stk. 1 og 2)</p> <p>Ved forhåndsftaler om kvalifikationsløn kan subjektive kriterier supplere de objektive kriterier eksempelvis selvstændighed, engagement og samarbejdsevne. Grænsen mellem objektive og subjektive kriterier kan være flydende og forskellig afhængig af opgaver, traditioner mm.</p> <p>Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Se i øvrigt § 16.</p> <p>Ved forhåndsftaler om resultatløn gøres opmærksom på, at resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
§ 14. Begrundelser	
<p>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.</p>	<p>Enhver aftale skal være begrundet. Herved tilskyndes, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende og udvikle kvalifikationer og funktioner i en lønmæssig sammenhæng.</p> <p>Begrundelserne skal også synliggøre kriterierne i resultatlønsaftaler.</p> <p>Ikrafttrædelsestidspunktet for lønforbedringerne bør fastsættes i overensstemmelse med tidspunktet for overtagelse af opgaverne eller erhvervelsen af kvalifikationen.</p> <p>Udgangspunktet bør være, at den lokale løndannelse er gennemsigtig og at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer og funktioner.</p>
<p>Bemærkninger: En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 6.</p> <p>Protokollat af den 4. november 1998 til Aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelses-breve) (OK 11.21.1.1) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.</p>	<p>En begrundelse eller en angivelse af kriterier kan også få bevismæssig betydning i forhold til lov om ligeløn til mænd og kvinder.</p> <p>Hver enkelt ansat skal underrettes skriftligt, hvis der i regionen aftales ændringer i vedkommendes løn. Underretningen skal være den ansatte i hænde senest 1 måned efter aftalens indgåelse.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn samt resultatløn</p>	<p>Kapitel 6 drejer sig om under hvilke vilkår, decentrale aftaler om funktions- eller kvalifikationsbestemte lønforbedringer (såvel løntrinsforbedringer som tillæg) kan opsiges eller ophøre. Vilkår for opsigelse og ophør af centrale aftaler er angivet i kapitel 8.</p> <p>I nogle overenskomster er det fastlagt, at der lokalt skal indgås forhåndsaf tale om funktionsløn for bestemte funktioner eller kvalifikationsløn for honorering af bestemte kvalifikationer. Det betyder, at der skal være indgået en sådan aftale i den enkelte region.</p> <p>Der er vedrørende funktionsløn og kvalifikationsløn i § 15-16 søgt sondret mellem, hvorvidt der er tale om opsigelse/ophør/ændring af en kollektiv decentral aftale eller en aftalt lønforbedring for en enkelt person.</p> <p>For at undgå at uklare eller mangelfulde formuleringer, især vedrørende opsigelse/ophør af funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, giver anledning til utilfredshed, skal organisationerne opfordre TR eller den, der har aftalekompetencen, til at anvende så præcise formuleringer som muligt i opsigelses-/ophørsbestemmelserne.</p>
<p>§ 15. Funktionsløn</p>	
<p>Stk. 1. Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p>	<p>I § 15, stk. 1 beskrives under hvilke betingelser en decentral kollektiv aftale eller en decentral aftale for enkelte personer om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges eller ændres.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhånds-aftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.</p>	
<p>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 forhånds-aftaler.</p>	<p>I § 15, stk. 2 beskrives under hvilke betingelser, funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre. Lønforbedringerne kan ophøre – uanset om de er aftalt centralt eller decentralt – hvis funktionen bortfalder, og det var en forudsætning for lønforbedringen, at den bestemte funktion faktisk varetages.</p> <p>Det kan endvidere i den lokale aftale, herunder i forhånds-aftaler, være fastlagt under hvilke betingelser, funktionsbestemte lønforbedringer ophører.</p>
<p>Bemærkninger: Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.</p>	<p>Opsigelse af løn, hvor der sker en lønreduktion for den enkelte, er altid en væsentlig ændring, der skal varsles med den enkeltes opsigelsesvarsel.</p>
<p>Stk. 3. Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.</p>	
<p>§ 16. Kvalifikationsløn</p>	
<p>Stk. 1. Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p>	<p>I § 16, stk. 1 beskrives, under hvilke betingelser en decentral kollektiv aftale om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges eller ændres.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.</p>	<p>En decentralt kollektivt aftalt kvalifikationsbestemt lønforbedring er i princippet uopsigelig i forhold til den enkelte ansatte, der er omfattet. Den ansatte bevarer lønforbedringen som en personlig ordning, såfremt den decentrale kollektive aftale opsiges eller ændres.</p>
<p>Stk. 2. Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p>	<p>I § 16, stk. 2 fastslås, at en decentralt aftalt kvalifikationsbestemt lønforbedring for en enkelt person kun kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p> <p>Ved aftale om indplacering på højere grundløn aftales normalt en helt ny lønsammensætning, hvor tidligere aftalte tillæg indgår i den samlede nye løn. En aftale om højere grundlønindplacering kan dermed være et eksempel på enighed mellem parterne om ændring af kvalifikationstillæg.</p>
<p>Bemærkninger: Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.</p>	<p>I en voldgiftssag fra 2001 mellem Forhandlingsfællesskabet (tidligere KTO) og de tidligere (amts)kommunale arbejdsgivere er det afgjort, at ansatte både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme region og i samme type stilling bevarer hidtidig kvalifikationsløn. Det kan f.eks. være en socialrådgiver, der skifter mellem 2 sygehuse inden for samme region. Ved enighed kan aftaleparterne i en region dog fortsat ændre en aftale om kvalifikationsløn, jf. stk. 2.</p>
<p>Stk. 3. Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.</p>	

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
§ 17. Resultatløn	
<p>De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.</p> <p>Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p>	<p>Det er væsentligt at præcisere eventuelle forudsætninger/betingelser for en opsigelsesadgang og eventuelle konsekvenser for ophør af lønforbedringer.</p>
Kapitel 7. Rets- og interesselov	
§ 18. Retstvister	
<p>Stk. 1. Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Fælles-aftale om Ny Løn med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.</p>	<p>Stk. 1 i § 18 drejer sig om retstvister opstået om lokale aftaler, der er indgået med hjemmel i Fællesaftalen/en overenskomst mellem RLTN og en enkelt organisation.</p>
<p>Stk. 2. Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem parterne i denne aftale.</p>	<p>Stk. 2 i § 18 drejer sig om tvister, der kan tilbageføres til nærværende aftale. Bliver en tvist bragt videre til forhandling mellem RLTN og organisationen, følges i øvrigt retstvistaftalens bestemmelser.</p> <p>Af aftalen om retstvister fremgår det, at en retstvist skal forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem regionen og vedkommende personale-organisations tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Hvis retstvisten ikke bilægges, oversendes sagen til centrale forhandlinger mellem RLTN og personaleorganisationen. Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/RLTN henvendelse til organisationerne i Fællesaftalen med henblik på afholdelse af mægling/møde-/forhandling mellem organisationerne og RLTN.</p> <p>Fører forhandlingerne mellem organisationen og RLTN ikke til en forligsmæssig løsning er det i retstvistaftalen angivet, i hvilket forum tvisten kan videreføres.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.</p>	
<p>§ 19. Interessetvister</p>	
	<p>Interessetvister kan fx forekomme, hvis der opstår en lokal uenighed om, hvorvidt en gruppe eller en enkeltperson skal have andel i de decentrale midler, hvilken størrelse lønforbedringen skal have, eller hvor der lokalt er uenighed om funktions-/kvalifikationsbestemte lønforbedringer efter, at en lokal aftale herom er opsagt.</p> <p>I stk. 1-4 beskrives de 4 niveauer, der anvendes ved løsning af interesse-tvister. De skal følges ved tvister mellem en organisation og en region, med mindre der lokalt er indgået en anden model for løsning af interessetvister, jf. stk. 5.</p> <p>Organisationerne anbefaler, at der udarbejdes et referat af forhandlingen, idet dette kan have betydning såvel ved enighed som ved videreførelse af interessetvisten.</p>
<p>Stk. 1. I den region, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.</p>	<p>Niveau 1.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Stk. 2. Bilægges interesseløst ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.</p>	<p>Niveau 2.</p>
<p>Stk. 3. Bilægges interesseløst ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.</p>	<p>Niveau 3 Hvis der ved de centrale forhandlinger i niveau 3 opnås enighed om, hvorledes tvisten skal løses, er denne løsning bindende for de lokale parter.</p>
<p>Bemærkninger: Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (fase 1 og 2). Hvis dette ikke lykkes, er parterne enige om, at der i fase 3 så vidt muligt skal findes en løsning.</p>	

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>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 af RLTN.</p> <p>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.</p> <p>Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.</p> <p>Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffer endelig afgørelse i sagen, hvis den ikke løses på anden måde.</p> <p>Afgørelse efter denne bestemmelse kan endvidere ske i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse.</p>	<p>Niveau 4 Det paritetisk sammensatte nævn kan inddrages såfremt forlig efter niveau 3 ikke er muligt. Paritetisk nævn kan anvendes ved alle typer af interesse-tvister.</p> <p>Organisationernes repræsentanter vil blive udpeget, når der er sager til behandling.</p> <p>I niveau 4 er desuden en opmandsmodel, hvor en udpeget opmand i 2 typer af interesseløstvistsager kan træffe afgørelse, såfremt sagen ikke kan forliges i nævnet. Det gælder i sager om a'contoløn (jf. i øvrigt bemærkningen til § 6, stk. 4) og i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse – et såkaldt "skal"-tillæg.</p> <p>Opmandsmodellen modvirker en ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiversiden.</p>
<p>Stk. 5. Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesse-tvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløstvister vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløstvist.</p>	<p>Det kan lokalt mellem de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) og regionen aftales en lokal model for løsning af interesseløstvister. En sådan aftale vil fx kunne indeholde en lokal opmandsmodel for alle typer af interesseløstvistsager.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
<p>Bemærkninger: For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-5, henvises til bilag 2.</p>	<p>I bilag 2 er interessetvistsystemet beskrevet grafisk.</p>
<p>Stk. 6. Hvis interessetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og RLTN.</p>	
<p>Bemærkninger: Henvendelse sendes af praktiske grunde til den RLTN samt den organisation, tvisten vedrører. Organisationen har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.</p> <p>Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.</p> <p>For tjenestemænd følges proceduren i stk. 1-5, hvis der er aftalt en grundløn. Hvis der ikke er aftalt en grundløn, følges proceduren i tjenestemandens-regulativet vedrørende bl.a. lønnings-råds-behandling.</p> <p>Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.</p>	<p>Den omtalte hidtidige retspraksis er bl.a. situationer, hvor der ikke er enighed om en stillings grundløn, og organisationen følgelig efter hidtidig praksis har kunnet iværksætte blokade.</p> <p>I en voldgiftssag fra 2001 om a'contoløn er det slået fast, at "... der ikke kan iværksættes kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af tillæg, hvad enten disse er "kan-tillæg" eller "skal-tillæg".</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn	Opsigelses- og ophørsbestemmelserne i kapitel 8 vedrører primært det centrale niveau, dvs. organisationerne og RLTN.
§ 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.	I § 20, stk. 1 beskrives, under hvilke betingelser centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges eller ændres.
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.	I § 20, stk. 2 beskrives under hvilke betingelser, funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre. Lønforbedringerne kan ophøre, hvis funktionen bortfalder, og det var en forudsætning for lønforbedringen, at den bestemte funktion faktisk varetages.
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.	I § 21, stk. 1 beskrives, under hvilke betingelser en central kollektiv aftale om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges eller ændres.
Stk. 2. Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.	

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
Kapitel 9. Overgang til ny løn for tjenestemænd	
§ 22. Særlig overgangsordning for tjenestemænd	
<p>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 beskæftigelses-grad mv. bevares.</p>	
<p>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 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 pensions-tidspunktet.</p>	<p>Ved overgang til lokal løndannelse er det vigtigt, at tjenestemandens hidtidige lønforløb registreres således, at en sammenligning kan foretages på pensioneringstidspunktet.</p>
<p>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.</p>	<p>Af bemærkningerne til § 3, stk. 2c fremgår, at der gælder tilsvarende for tillæg aftalt efter 1. juni 2002. Af § 3, stk. 2 fremgår endvidere, at der efter 1. juni 2002 også er mulighed for, at pensionsgivende varige tillæg indregnes som trin i tjenestemandens-pensionen.</p> <p>Pensionsgivende tillæg, der indbetales til en supplerende pensionsordning, holdes uden for den lønsammenligning, der er nævnt i stk. 2.</p>

Fællesaftale om lokal løndannelse	Organisationernes kommentarer
Kapitel 10. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.	
§ 23. Ikrafttrædelse	
<p>Stk. 1 Denne aftale træder i kraft den 1. april 2018.</p>	<p>Aftaleparterne er enige om at henvise til følgende bilag:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 – Det lokale økonomiske råderum 2 – Løsning af lokale interesselister 3 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter. 4 – Den gode lokale forhandling <p>De øvrige bilag i denne kommenterede udgave af Fællesaftalen er uddrag af aftaler mv., som organisationerne har fundet hensigtsmæssige at henvise til. Disse øvrige bilag er alle officielle dokumenter, der er udarbejdet af aftaleparterne i fællesskab.</p>
<p>Stk. 2 Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.</p>	

København, den 19. december 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For BLIK- og RØRARBEJDERFORBUNDET:

Søren Schytte

For DANSK EL-FORBUND:

Martin Frank Frederichsen

For DANSK METAL:

Niels Jeppesen

For DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING:

Majbrit Berlau / Dorte Gotthjælp Nielsen

For FAGLIGT FÆLLES FORBUND – 3F:
Lydia Callesen

For FORHANDLINGSKARTELLET:
Jørgen Holst

For FØDEVAREFORBUNDET NNF:
Jim Jensen

For HK KOMMUNAL:
Bodil M. Ottesen / Susanne Fagerlund

For MALERFORBUNDET I DANMARK:
Anne Mette Markussen

For SERVICEFORBUNDET:
Torben Vangsgaard

For TEKNISK LANDSFORBUND:
Lone Engberg Thomsen

Bilag 1 – Det lokale økonomiske råderum

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte overenskomstparterne bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løndannelse. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løndannelse mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har overenskomstparterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer,

at der var indgået lokale lønftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstparterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne – det såkaldte lokale økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af regionernes økonomi.

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løndannelse, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, regionerne har anvendt til lokal løndannelse. Nye midler til lokal løndannelse må findes på budgettet, f.eks. gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange midler, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsaf-taler og konkrete lønaftaler i regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved for-handlingerne om lokal løndannelse, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsaf-taler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstil-læg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en med-arbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af f.eks. kommunalrefor-men
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddan-nelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrædt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse

¹ Ved indgåelse af centrale 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.

9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor – f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte region anvender lokal løndannelse, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løndannelse i de enkelte regioner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at det lokale økonomiske råderum til lokal løndannelse anvendes aktivt i de enkelte regioner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løndannelse på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

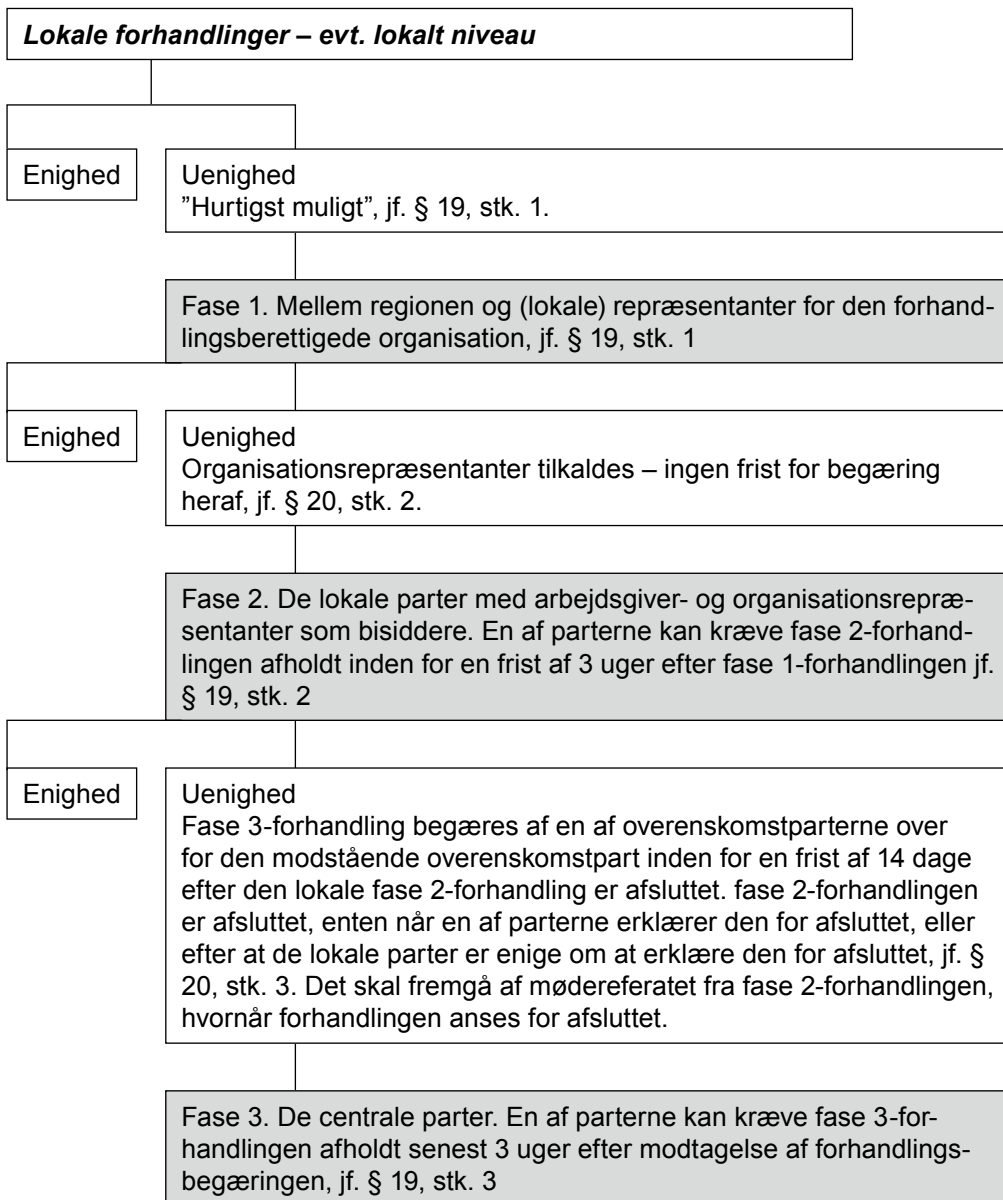
² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

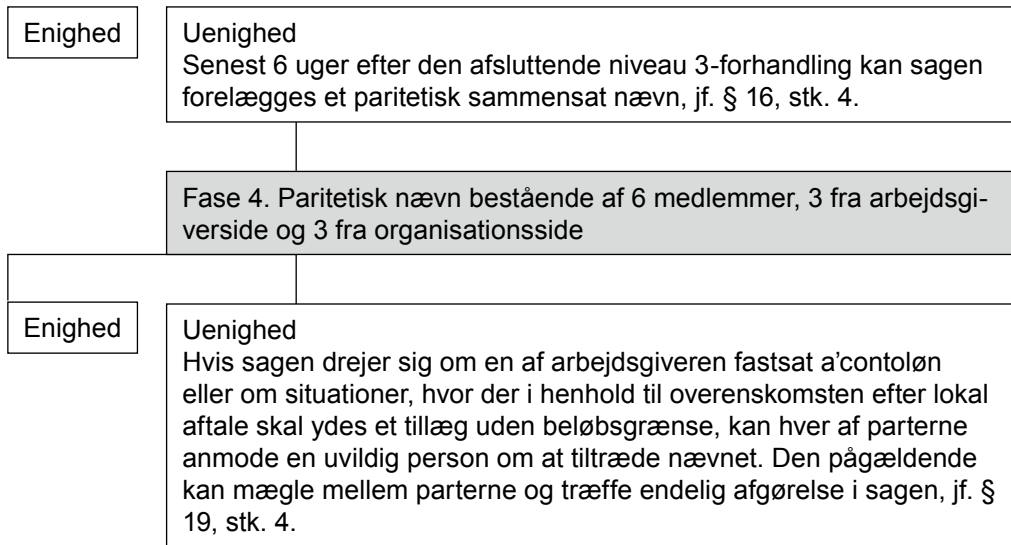
Bilag 2 – Løsning af lokale interesselvister

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

Model 1

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





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

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5

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

Bilag 3 – Den gode lokale forhandling

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

Forud for forhandlingen

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

Under selve forhandlingen

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

Afslutning af forhandlingen

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

Bilag 4 – Resultatløn

Resultatløn kan etableres i følgende former:

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

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

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

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

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

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

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

Bemærkninger:

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

Bilag 5 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse 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

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 nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
3. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale parter indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingssystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildes 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 nye 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.

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.

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 lønansvise 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 løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.

- d. Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- e. Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikations-tillæg 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

Bilag 6 – Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

Kapitel 1. Aftalens område

§ 1. Område

Stk. 1.

Aftalen gælder for regioner i Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævns og den forhandlingsberettigede organisation.

Kapitel 2. Lønstatistik

§ 2. Forhandlerstatistik

Stk. 1.

Til brug for de lokale forhandlinger foranlediger regionen, at der udarbejdes og udveksles forhandlerstatistik i god tid forud for den årlige lønforhandling på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis på afdelingsniveau). Statistikken leveres elektronisk i regnearks-format til repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation, medmindre repræsentanten ikke kan modtage statistikken elektronisk.

Forhandlerstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på (evt. centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Statistikken på afdelingsniveau, (evt. centerniveau), institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes af regionen. For så vidt angår landsniveau henvises der til § 3.

Statistikken på institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes for alle personale- og stillingskategorier. Statistikken på (evt. centerniveau) / afdelingsniveau udarbejdes for den enkelte personale-/stillingskategori.

Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 3 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

Forhandlerstatistikken skal opdeles på:

- Alle ansatte
- Alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte
- Ansatte begge år i samme stilling

Forhandlerstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på følgende løndelev:

- Grundløn
- Tillæg (fordelt på lokalt og centralt aftalte)
- Genetillæg
- Feriegodtgørelse
- Pension

Forhandlerstatistikken skal indeholde en angivelse af lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen.

Forhandlerstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Bemærkning:

Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd.

Nettoløn omfatter: *Grundløn og tillæg (centralt og lokalt aftalte).*

Stk. 2.

Hvis en part ønsker at lade anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne i god tid udleveres til forhandlingsmodparten.

Stk. 3.

Via lønsystemet tilvejebringes tillige oplysninger om den enkeltes aktuelle lønsammensætning for ansatte omfattet af den lokale forhandling.

§ 3. Lønstatistik på landsniveau

Stk. 1.

Der udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) mindst én gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsniveau og regionalt niveau.

Stk. 2.

Der udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) mindst én gang om året landsdækkende regionsorienterede lønstatistikker.

Stk. 3.

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Bemærkninger:

De i stk. 1-3 omhandlende statistikker har samme specifikationer som i § 2, stk. 1, dog opgøres de i stk. 1-3 omhandlende statistikker ikke på afdelingsniveau, evt. centerniveau eller institutionsniveau.

[O.15] Endvidere henvises til KRL's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres lønstatistikker på regionalt niveau (SIRKA). Oplysninger om kobling mellem f.eks. lønklasser og registrering i statistikernes stillingskategorier fremgår ligeledes af KRL's hjemmeside. Den enkelte regions forpligtigelse til at oplyse en lønmodtager tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, er opfyldt ved at koblingen fremgår af KRL's hjemmeside. [O.15]

Kapitel 3. Tvister, ikrafttræden og opsigelse

§ 4. Tvister

Såfremt der opstår en tvist, der drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til Forhandlingsfællesskabet/Regionernes Lønnings- og Takstnævn med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet og følger i øvrigt Retstvisteaftalens bestemmelser.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2015.

Aftalen erstatter aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger af 26. august 2013 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Akademikerne og FOA – Fag Og Arbejde, samt aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger af 28. juni 2013 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.

København, den 28. september 2015

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For Forhandlingsfællesskabet:
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 7 – Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

Aflønning af tillidsrepræsentanter

§ 1

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte region indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhånds-aftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhånds-aftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4

Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter ovenstående protokollats § 1.

Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager arbejdsmiljørepræsentanter en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation.

Parterne er enige om, at der i den enkelte region indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter.

[O.15] Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012. **[O.15]**

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 8 – Protokollat vedrørende vilkår for (Fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet)

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.
2. Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanternes vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Bemærkning:

Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, danner disse grundlag for forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Det skal gennem forhandlingen sikres:

- At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.
- At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

Bemærkninger:

[O.15] Med afsæt i hovedudvalgets aftale om principper for TR's vilkår og med henblik på forventningsafklaring kan den nyvalgte tillidsrepræsentant og dennes leder afholde en forventnings- og afklaringssamtale om balancen mellem tidsanvendelse i forbindelse med TR-hvervet og pågældendes arbejde.[O.15]

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.
4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i regionen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

[O.15] Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet) indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012.[O.15]

København, den 11. december 2017

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For FORHANDLINGSFÆLLESKABET
Anders B. Christensen / Helle Basse

Bilag 9 – Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem KTO/ Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgivere

§ 4 i aftale om ansættelsesbreve (Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet) omhandler forpligtelsen til at give meddelelse om ændringer i ansættelsesforholdet, men denne bestemmelse omfatter ikke lønændringer.

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO)/Sundhedskartellet er dog enige om, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer i lønforholdene efter overgang til ny løndannelse. Det kan ske ved udlevering af en kopi af den indgåede aftale af de ændrede lønforhold, ved specifikation på lønsedlen eller ved anden skriftlig underretning.

Underretningen skal være den ansatte i hænde senest 1 måned efter aftalens indgåelse. Hvis der ikke gives den ansatte denne underretning, følges den i § 5 aftalte procedure.

København, den 4. november 1998

For Amtsrådsforeningen:

Kristian Ebbensgaard

Benny C. Hansen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

Poul Winckler

Signe Friberg Nielsen

For Kommunernes Landsforening:

Ole Andersen

Kent Lassen

For Københavns Kommune:

Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune:

Lars Due Østerbye

