

Aftale om lokal løndannelse for Sundheds- kartellets område

KL

Sundhedskartellet

Indholdsfortegnelse	Side
Indledning	3
Kapitel 1. Anvendelsesområde	4
§ 1. Område	4
Kapitel 2. Lønmodel	4
§ 2. Lønmodel	4
Kapitel 3. Pension og uddannelse	6
§ 3. Pension.....	6
§ 4. Uddannelse	7
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	7
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	7
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale	8
§ 7. Lønstatistik	10
§ 8. Råderum til lokal løndannelse.....	10
§ 9. Udmøntningsgaranti.....	10
§ 10. Gennemsnitsløngaranti.....	11
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen	11
§ 11. Aftaleparter.....	11
§ 12. Forhåndsftaler	12
§ 13. Begrundelser.....	12
Kapitel 6. Opsigelse og ophør af aftaler om lokale lønforbedringer ...	13
§ 14. Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet	13
§ 15. Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer.....	14
§ 16. Resultatløn.....	14
Kapitel 7. Rets- og interesselvister	14
§ 17. Retsvister	14
§ 18. Interesselvister	15
Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.	16
§ 19. Ikrafttrædelse.....	16
§ 20. Opsigelse af aftalen	16
Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum	17
Bilag 2 - Løsning af lokale interesselvister	20
Bilag 3 - Rammer for lokal løndannelse	22
Bilag 4 - Den gode lokale lønforhandling - inspiration til processen	24

Indledning

De lokale muligheder i nærværende aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet gælder for både ledende og ikke-ledende personale. Mulighederne i den lokale løndannelse skal underbygge fagene, fagenes udvikling, arbejdsformen i sundhedssektoren og kvaliteten af sundhedstilbudene og personalepolitikken.

Det er hensigten med lokal løndannelse, at prioriteringer vedrørende opgaveløsning og personalepolitik skal kunne understøttes af lønnen. Det er på det lokale niveau, at der er en detaljeret viden om, hvordan opgaverne løses. Det er derfor hensigtsmæssigt, at den lokale løndannelse anvendes som et redskab til at understøtte de lokale prioriteringer. Lokal løndannelse kobles sammen med den lokale personalepolitik og kan således blandt andet anvendes som middel til at opfylde institutionens/arbejdspladsens virksomhedsmål.

Den fortsatte udvikling af kvaliteten og ydelserne i sundhedssektoren forudsætter, at de ansatte har mulighed for løbende at styrke og udvikle deres faglige og personlige kompetencer. En opgavevaretagelse af høj kvalitet med fokus på patienten/borgeren er fundamentet for en dynamisk og fremtidssikret sundhedssektor.

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

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

1. i KL's forhandlingsområde,
2. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehave og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Ændringen medfører ikke en udvidelse eller en indskrænkning af overenskomsternes dækningsområde i forhold til hidtidig forståelse.

Bemærkning vedr. KL og Frederiksberg Kommune:

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

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

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

Kapitel 2. Lønmodel

§ 2. Lønmodel

Stk. 1

Lønmodellen består af en række centralt henholdsvis lokalt aftalte lønelementer.

a) Centralt aftalte lønelementer

For *personale i ledende stillinger* er der mellem de centrale aftale- og overenskomstparter aftalt en løntrinsskala. Indplacering på grundløn aftales lokalt i henhold til reglerne i de respektive overenskomster.

For *personale i ikke-ledende stillinger* er der mellem de centrale aftale- og overenskomstparter aftalt en løntrinsskala. Det løntrin, den ansatte indplaceres på efter endt uddannelse og uden nogen beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyansat. Indplaceringen fremgår af de respektive overenskomster.

Herudover kan der for personale i *både ledende og ikke-ledende stillinger* være aftalt tillæg mellem de centrale aftale- og overenskomstparter. Eventuelle centrale tillæg fremgår af de respektive overenskomster.

b) Lokalt aftalte lønelementer

Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser.

Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Arbejds- og ansvarsområderne skal ligge ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen (ledende personale) eller lønnen i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale).

Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin kan endvidere baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og kompetencer, såfremt varetagelsen af opgaver udføres på et særligt kvalificeret niveau, eller området kræver viden, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet.

For personale i *ikke-ledende stillinger* gælder, at tillægget skal udgøre minimum 6.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau) ekskl. pensionsbidrag.

Varighed

Tillæg og indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten kan enten være varig eller midlertidig.

De lokale parter skal ved indgåelsen af aftalerne om lokal løndannelse tage stilling til tillæggets/indplaceringens varighed, betingelser for ydelse af tillægget/indplaceringen, opsigelsesbestemmelser m.v.

Bemærkning:

Ved indgåelse af nye lokale lønaftaler skal der tages stilling til, om hidtil ydede løndelev helt eller delvist skal afløses af nye løndelev, eller om nye løndelev lægges til den hidtil aftalte løn. Ved indgåelse af nye lokale aftaler skal der endvidere tages stilling til, om der skal aftales reduktion som følge af fremtidige stigninger i grundlønnen (ledende personale), løntrinene (ikke-ledende personale) eller tillæg.

[O.08] For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse henvises til bilag 5. [O.08]

c) Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og eventuelle tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er ikke-pensionsgivende, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn

atløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning. [O.08]

Stk. 2

Grundlønnen (ledende personale), løntrinene (ikke-ledende personale) og tillæg procentreguleres efter gældende aftaler. Uregulerede tillæg – herunder områdetillæg – undtages fra generelle lønforbedringer.

Bemærkning:

Der henvises til aftale om lønninger for kommunalt ansatte inden for Sundhedskartelletts område.

Aftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.30.

Kapitel 3. Pension og uddannelse

§ 3. Pension

Stk. 1

Til overenskomstansatte ydes tillæg som pensionsgivende tillæg eller ved indplacering på højere løntrin.

Stk. 2

For tjenestemænd gøres lokalt aftalte tillæg pensionsgivende efter én af følgende 2 muligheder:

- a) Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenstemændens pension således, at tjenstemændene pensioneres fra nærmest liggende løntrin på den løntrinsskala, som gælder på KTO-området inklusive tillæg, eller
- b) Der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg). Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

Tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.

Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 4.300 kr. i årligt grundbeløb (1/1 2006-niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 4.300 kr. (1/1 2006-niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

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

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.

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension for Sundhedskartellets område.

Bemærkning:

[O.08] Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.72. [O.08]

§ 4. Uddannelse

Stk. 1

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

[O.08] Uddannelse der bevilges som led i udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetenceudvikling falder uden for aftalen om lokal løndannelse, herunder aftalen om udmøntningsgaranti. [O.08]

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

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

Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure

§ 5. Lønpolitisk drøftelse

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

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

Bemærkning:

Den årlige lønpolitiske drøftelse har bl.a. til hensigt, at ledelsen og medarbejderrepræsentanter indgår i en dialog med henblik på, at begge parter får det størst mulige ejerskab til lønpolitikken.

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst, § 9, stk. 1 og til bemærkningen til § 15, stk. 1 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellets område.

§ 6. Forhandlinger og procedureaftale

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2

Kommunen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Stk. 3

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

Bemærkning:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

Stk. 4

Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale). De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

- a) Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
- b) Der kan kun udbetales grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) samt øvrige centralt aftalte lønde.
- c) Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) samt tillæg og/eller løntrin begrundet i arbejds- og ansvarsområdet (svarende til funktionsløn indtil den 1. april 2005) som en acontoløn.
- d) Der kan udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. b.

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

Stk. 6

Kommunen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer i Sundhedskartellet har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

Bemærkning til stk. 1-6:

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

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

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

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

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

§ 7. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger for Sundhedskartellet's område gælder.

Bemærkning:

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

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger for Sundhedskartellet's område findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.39.

§ 8. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

[O.08] For ledende personale er der afsat i alt 2,5% af personalegruppernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse. Midlerne fordeles således, at 1,25% af lønsummen excl. særydelser er til rådighed 1. april 2009 og 1,25% af lønsummen excl. særydelser er til rådighed 1. april 2010.

For ikke-ledende personale er der afsat 1,25% af personalegruppernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse. Midlerne er til rådighed 1. april 2010. [O.08]

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

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

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

§ 9. Udmøntningsgaranti

Stk. 1

[O.08] For ansatte omfattet af en basisoverenskomst, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

Stk. 2

Ansatte, som er omfattet af overenskomst for ledere (71.01), er ikke omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. [O.08]

Bemærkning:

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler i 2010 til ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantien. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantien.

Merudgifter, som følge af lokale aftaler i henhold til arbejdstidsaftalerne i de forskellige forhandlingsområder, indgår ikke ved opgørelse af udmøntningsgarantien.

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

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

Følgende elementer indgår ikke i udmøntningsgarantien:

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse.
2. Aftaler, der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler.
3. Aftaler om engangsbeløb.
4. Aftaler om resultatløn.
5. Aftaler indgået i henhold til arbejdstidsaftalen.

§ 60-selskaber og lignende samt virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. omfattes ikke af en kommunal udmøntningsgaranti. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.30.

§ 10. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellets område gælder.

Bemærkning:

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

Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellets område findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.31.

Kapitel 5. Aftaleindgåelsen

§ 11. Aftaleparter

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

I det følgende betegnes ovennævnte som kommunen henholdsvis (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

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

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

Hvis der er tvivl om, hvem der er den forhandlingsberettigede organisation, rettes henvendelse til Sundhedskartellet.

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

§ 12. Forhåndsftaler

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

Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. Der henvises til bilag 3 vedr. rammer for lokal løndannelse for ikke-ledende stillinger.

Lokale forhåndsftaler indgået før den 1. april 2005 videreføres, medmindre en af parterne ønsker genforhandling. I så fald opfordres de lokale parter til at genforhandle forhåndsftalerne på uopsagt grundlag. Dog kan forhåndsftaler opsiges med 3 måneders varsel.

Forhåndsftaler om lønforbedringer i form af løntrin til *ikke-ledende personale* kræver genforhandling, idet løntrin skal omsættes til kronebeløb. Det samme gælder for *ledende personale*, som den 1. januar 2006 er aflønnet lavere end L1 eller højere end L16 efter den nye lederskala.

Særligt for ikke-ledende personale

Der skal også ske genforhandling i de tilfælde, hvor forhåndsftalerne indeholder tillæg eller trin med en værdi under 6.100 kr. årligt (1/1 2006-niveau). Hvis der ved en sådan genforhandling ikke kan opnås enighed om de nye tillægsstørrelser, gælder de hidtidige beløb fortsat.

§ 13. Begrundelser

Stk. 1

I aftaler om ydelse af tillæg, indplacering på højere løntrin og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

Bemærkning:

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

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

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

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

Stk. 2

I forbindelse med lokale forhandlinger om tillæg samt indplacering på højere løntrin for ikke-ledende personale kan der tages udgangspunkt i de i bilag 3 opstillede kriterier inden for fire funktionsområder: Kerneområdet, det udviklingsmæssige område, det pædagogiske område og det ledelsesmæssige område.

Stk. 3

For ledende personale henvises der til vejledning om lønfastlæggelse i lederoverenskomsten.

Kapitel 6. Opsigelse og ophør af aftaler om lokale lønforbedringer

§ 14. Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet

Stk. 1

Aftaler om lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Bemærkning:

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

Stk. 2

Lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor arbejds- eller ansvarsområdet bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af arbejds- eller ansvarsområdet. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

Bemærkning:

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

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer i forhold til tjenestemandslønssystemet kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 15. Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer i forhold til tjenestemandslønssystemet kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 16. Resultatløn

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

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

Kapitel 7. Rets- og interesselov

§ 17. Retstvister

Stk. 1

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

Bemærkning:

Hovedaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 92.12.

Stk. 2

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/kommunen henvendelse til Sundhedskartellet og arbejdsgiverparten.

§ 18. Interesstvister

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer. 2 medlemmer udpeges af Sundhedskartellet og 2 medlemmer udpeges af KL.

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

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

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

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

Stk. 5

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesstvister, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løs-

ning af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

Bemærkning:

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

Stk. 6

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

Bemærkning:

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

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

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 19. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder, hvor intet andet er nævnt, i kraft den 1. april 2008.

§ 20. Opsigelse af aftalen

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

København, den

19. marts 2009

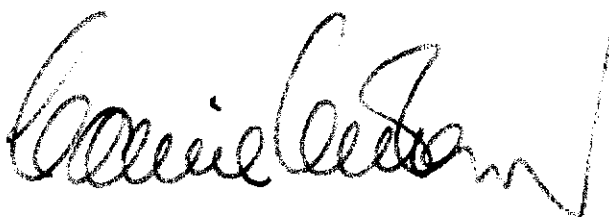
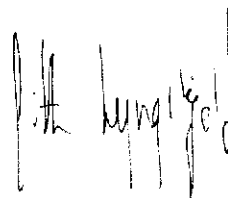
For

KL



For

Sundhedskartellet



Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at lønsystemet, og herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

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

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

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

Det lokale råderum

Lønsystemet indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

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

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

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplyst nedenfor.

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

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

Elementerne i det lokale råderum

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

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

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

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

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelelser, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

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

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

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

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

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

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

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

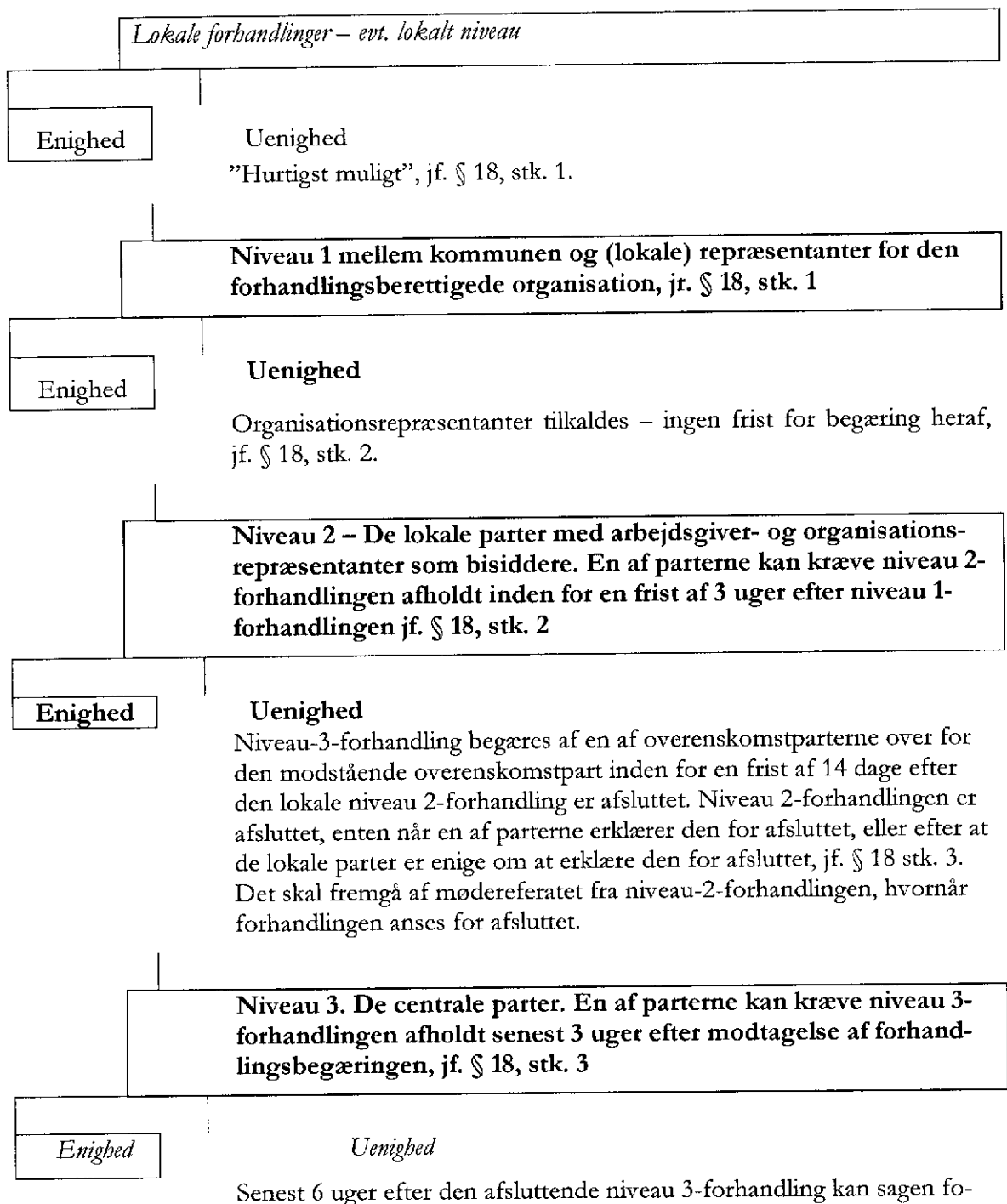
Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for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

Bilag 2 - Løsning af lokale interesseløsningsvæbter

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

Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, stk. 1-4



relægges et paritetisk sammensat nævn, jf. § 18, stk. 4.

**Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer,
2 fra KL og 2 fra Sundhedskartellet**

Enighed

Uenighed

Såfremt sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 18, stk. 4.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, stk. 5.

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 18, 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 - Rammer for lokal løndannelse

I forbindelse med lokale forhandlinger om tillæg samt indplacering på højere løntrin for ikke-ledende stillinger kan der tages udgangspunkt i de nedenfor opstillede kriterier inden for fire funktionsområder

De nedenstående fire funktionsområder tager udgangspunkt i kompetencer og opgaver, som er centrale for ansatte i sundhedsvæsenet.

Tillæg eller indplacering på højere løntrin forudsætter, at varetagelsen af opgaven udføres på et særligt kvalificeret niveau, samt at området kræver viden, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet.

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en medarbejder eller en gruppe af medarbejdere. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang, samt en konkret vurdering af de(n) ansattes faglige og personlige håndtering af opgavevaretagelsen. Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres af lønelementer i form af tillæg eller indplacering på højere løntrin, aftales lokalt.

I det følgende er givet eksempler på elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen i forbindelse med forhandling om tillæg eller indplacering på højere løntrin. Listen er ikke udtømmende.

Kerneområdet:

Kerneområdet dækkes af alle medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere i basisfunktioner. Kerneområdet er det enkeltes fags kernefunktioner og er patient/borgerrettet:

- varetagelse af specialistfunktioner,
- særligt ansvar inden for kerneområdet,
- varetagelse af en særlig advancementsstilling.
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for kerneområdet.

Udviklingsmæssige:

Det udviklingsmæssige funktionsområde dækkes af medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere, der systematisk sætter egen og andres praksis i et større perspektiv for at udvikle bedre tilbud:

- varetagelse af specialistfunktioner,
- særligt ansvar inden for det udviklingsmæssige område,
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det udviklingsmæssige område.

Pædagogiske:

Det pædagogiske funktionsområde dækkes af medarbejderen eller en gruppe af medarbejdere, der formidler sin faglige viden til andre, fx kolleger, samarbejdspartnere, studerende og uddannelsessøgende samt patienter(brugere) eller patientgrupper (brugergrupper):

- varetagelse af specialistfunktioner,
- særligt ansvar inden for det pædagogiske funktionsområde,
- rådgivning eller supervision af andre og egne faggrupper eller borgere,
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det pædagogiske område.

Ledelsesmæssige:

Det ledelsesmæssige funktionsområde dækkes af medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere, der varetager faglig ledelse, koordinerende funktioner, planlægningsansvar eller lign. Der er ikke tale om at varetage en ledende stilling, idet sådanne er omfattet af lederoverenskomsten:

- varetagelse af faglige ledelsesfunktioner,
- varetagelse af projektledelsesfunktioner,
- varetagelse af souscheffunktioner,
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det ledelsesmæssige område.

Bilag 4 - Den gode lokale lønforhandling - inspiration til processen

[O.08] 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 tidspunkt 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 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 enig om, hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe, det drejer sig om.
- Drøft de økonomiske rammer, herunder det lokale økonomiske råderum for den lokale løndannelse, jf. bilag 1 til aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.
- 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 baglande.
- Husk at begge parter er ansvarlige 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 indfris.

Afslutning af forhandlingen

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Noter hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, om beløbene indgår i ud-møntningsgarantien, hvornår de aftalte beløb træder i kraft samt ophørs-/opsigelsesbestemmelser.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun den/dem, der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til den/dem, der ikke er tilgodeset, er mindst lige så vigtigt.
- Overvej evaluering af forhandlingsforløbet. [O.08]

Bilag 5 - Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse, uddrag af protokollat

§ 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 kommune indgås aftale om ydelse af tillæg til tillidsrepræsentanten.

Bemærkning:

Tillægget bortfalder, når hvervet som tillidsrepræsentant ophører.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsftale – 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 forhåndsftale 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.

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