

# AFTALE OM Lokal løndannelse 2008



DET KOMMUNALE OMRÅDE



# **Aftale om lokal løndannelse** for Sundhedskartellet's område 2008

Med Sundhedskartellet's kommentarer

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Indledning</b>	<b>6</b>
<b>Kapitel 1. Anvendelsesområde</b>	<b>7</b>
§ 1. Område	7
<b>Kapitel 2. Lønmodel</b>	<b>8</b>
§ 2. Lønmodel	8
<b>Kapitel 3. Pension og uddannelse</b>	<b>11</b>
§ 3. Pension	11
§ 4. Uddannelse	13
<b>Kapitel 4. Lokal forhandlings- procedure</b>	<b>14</b>
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	14
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale	16
§ 7. Lønstatistik	20
§ 8. Råderum til lokal løndannelse	20
§ 9. Udmøntningsgaranti	22
§ 10. Gennemsnitsløngaranti	24
<b>Kapitel 5. Aftaleindgåelsen</b>	<b>24</b>
§ 11. Aftaleparter	24
§ 12. Forhåndsftaler	25
§ 13. Begrundelser	26
<b>Kapitel 6. Opsigelse og ophør af aftaler om lokale lønforbedringer</b>	<b>27</b>
§ 14. Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet	27
§ 15. Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer	28
§ 16. Resultatløn	29
<b>Kapitel 7. Rets- og interesselister</b>	<b>30</b>
§ 17. Retstister	30
§ 18. Interesselister	31
<b>Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.</b>	<b>34</b>
§ 19. Ikrafttrædelse	34
§ 20. Opsigelse af aftalen	34

**BILAG:**

Bilag 1 - 5 er en del af aftalen mellem parterne. De øvrige bilag i denne kommenterede udgave er aftaler mv., som Sundhedskartellet har fundet det hensigtsmæssigt at henvise til.

Bilag 1: Det lokale økonomiske råderum	35
Bilag 2: Løsning af lokale interesselister	37
Bilag 3: Rammer for Lokal løndannelse	38
Bilag 4: Den gode lønforhandling – inspiration til processen	39
Bilag 5: Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal lokaldannelse, uddrag af protokollat	40
Bilag 6: Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse	41
Bilag 7: Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger	46
Bilag 8: Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner og amter	48
Bilag 9: Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem Sundhedskartellet og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter	50

## 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 driftsoverenskomst, 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, trafikskaber, 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 Lønningstilsyns 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 (f.eks. selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.

For sådanne selvejende institutioner kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales 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.

Kommentarerne i denne aftale svarer i hovedtræk til de kommentarer, der var knyttet til den hidtidige aftale om lokal løndannelse, bortset fra steder, hvor der er ved OKo8 er aftalt afgørende ændringer.

Denne aftales bestemmelser gælder direkte i alle kommuner. Aftalens bestemmelser skal ses i sammenhæng med de enkelte overenskomsters bestemmelser.

## 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.

I Sundhedskartellets overenskomster er angivet hvilket løntrin, der skal indplaceres på. Desuden kan være angivet en række centralt fastsatte kriterier, som f.eks. bestemt erhvervet specialuddannelse, som giver ret til indplacering/oprykning til højere løntrin eller et centralt fastsat kronetillæg.

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af oprykning til højere løntrin eller tillæg. Desuden kan der aftales resultatløn.

Sundhedskartellet og de kommunale arbejdsgivere er enige om, at det ikke er hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomsten jf. aftalens § 6, stk. 6.

Der bør som udgangspunkt foretages årlige lønforhandlinger lokalt, jf. aftalens § 6.

I en række Sundhedskartelsaftaler er det fastlagt, hvorvidt grundløn/indplaceringsløn samt lokalt aftalte lønelementer og resultatløn skal/kan medregnes, når der ydes betaling for

- Merarbejde
- Funktion/konstitution
- Åremålsansættelse
- Suspension

Det fremgår af overenskomsten hvilke centralt aftalte lønelementer der er aftalt for den pågældende gruppe. Opfylder en medarbejder de centralt fastsatte kriterier skal lønforbedringen udmøntes, med mindre disse kun er vejledende. Udmøntning af lønforbedringer efter vejledende kriterier sker efter lokal forhandling.

Det fremgår af Sundhedskartellets overenskomster hvilket løntrin, der som minimum skal indplaceres på. Derudover kan der lokalt aftales indplacering på et højere løntrin og/eller tillæg.



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.

Det fremgår af Sundhedskartellets overenskomster hvilken grundløn, der som minimum skal indplaceres på. Der kan lokalt indgås (forhånds) aftale om at indplacere på en grundløn i løntrinsskalaen. Derudover kan der lokalt aftales tillæg.

Der kan altid aftales tillæg uanset hvilken grundløn eller indplacering man er på.

Det er vigtigt at afgrænse de arbejds- og ansvarsområder, man skal varetage for en aftalt lønforbedring, eller at udarbejde præcise kriterier for ydelse af lønforbedringen. Det kan være vigtigt for at afgøre uenighed, fx om ophør af lønforbedringen begrundet i arbejds- og ansvarsområder (jf. § 14). Det er også vigtigt for at kunne definere, hvilke arbejds- og ansvarsområder, der er omfattet af en given lønindplacering eller et givent tillæg.

Kriterierne for den ansattes kvalifikationer og kompetencer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring. Subjektive kriterier kan supplere de objektive kriterier. Grænsen mellem objektive og subjektive kriterier kan være flydende og forskellig afhængig af arbejdsopgaver, traditioner m.m.

I aftalen om beskæftigelsesanciennitet (bilag 8) er fastlagt, hvorledes beskæftigelse medregnes, hvis lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er baseret på erfaring (beskæftigelsesanciennitet), fx hvordan erfaring medregnes ved tiltræden/fratræden på en anden dato end den 1. i en måned.

Der kan ikke aftales tillæg, som ligger under minimumsbeløbet på kr. 6.100 (1.1.2006-niveau).

**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 løndele helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele 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.

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

**c. Resultatløn**

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 kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.

Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområder kan være tidsmæssigt begrænset eller begrænset efter varetagelsen af det pågældende arbejds- og ansvarsområde jf. § 14. Det er vigtigt, at man lokalt definerer, hvornår en aftalt lønforbedring begrundet i arbejds- og ansvarsområder kan bringes til ophør.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er som udgangspunkt varige i forhold til den enkelte medarbejder jf. § 15.

Der skal indgås aftale om tillæg til TR jf. bilag 5.

Der kan lokalt indgås aftaler om resultatløn med hjemmel i denne aftale.

**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 Sundhedskartellets 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:



Sundhedskartellet har ikke kendskab til, at der er indgået aftaler om uregulerede kronetillæg.

Lønforbedringer er pensionsgivende, uanset om lønnen ydes som tillæg, herunder engangsbeløb eller indplacering på højere løntrin.

Ved overgangen til Sundhedskartellets ny lønmodel, skal personalekontoret i kommunen notere i personalesagen hvilket løntrin på KTO-skalaen, den pågældende tjenestemand er aflønnet efter. Har tjenestemanden efter overenskomst, aftale eller i henhold til sit ansættelsesbrev ret til automatisk oprykning til et højere løntrin, end den pågældende er aflønnet på, noteres dette ligeledes i personalesagen.

Se eventuelt Aftale om lønninger for ansatte i regionerne 2008 mellem KTO og RTLN bilag 9 og 9a.

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

a) Varige tillæg, som ydes på pensionerings-tidspunktet, indregnes i tjenestemandens pension således, at tjenestemanden 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 procent-sats 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.

Oprykning til et højere løntrin i Sundhedskartellets lønmodel giver ikke i sig selv en automatisk indregning i tjenestemandspensionen. Lønforbedringen skal aftales pensionsgivende efter metode a eller b.

Ved den lokale lønforhandling skal der således også tages stilling til, efter hvilken af de 2 metoder, som lønforbedringen skal gøres pensionsgivende for tjenestemanden. Den aftalte metode skal noteres i personalesagen samt hos kommunens lønkontor.

Retsstillingen for tjenestemænd, herunder retten til tjenestemandspension er i øvrigt uændret.

Der kan i forhold til metode b dog også lokalt aftales, at tillæg er pensionsgivende, selv om summen af tillæg er under kr. 4.300 (1.1.2006-niveau).

**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:**

Rammeaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 07.72.

**§ 4. Uddannelse****Stk. 1**

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

Uddannelse der bevilges som led i udmøntningen af trepartsmidlerne til kompetence-udvikling falder uden for aftalen om lokal løndannelse, herunder aftalen om udmøntningsgaranti.

**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. ►

Der kan indgås aftale om pensionsforbedringer, fx en forhøjelse af det samlede procentvise pensionsbidrag eller et ekstraordinært bidrag til en pensionsordning.

Midler kan anvendes såvel til lønsupplering som til kursusafgifter m.m.

Der kan således også indgås forhåndsftaler, jf. § 12, om efter- og videreuddannelse.

**BEMÆRKNING:**

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

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

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

**Kapitel 4. LOKAL FORHANDLINGS-PROCEDURE**

**§ 5. Lønpolitisk drøftelse**

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

Der henvises i øvrigt til aftalen om kompetenceudvikling, som bl.a. fastlægger, at der på den enkelte arbejdsplads opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Den lokale løndannelse kan kobles med udviklingsmålene.

Aftalen fastlægger endvidere, at der skal afholdes en årlig drøftelse om kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. Såfremt den enkelte overenskomst har bestemmelser herom, tilside-sættes de dog ikke.

Voksenuddannelse er åben uddannelse, almen voksenuddannelse, studieforberedende enkeltfagsundervisning eller arbejdsmarkedsuddannelse. Hertil kan der ikke opnås SU.

Selv om der er aftalt en procedure for årlige lønpolitiske drøftelser med de lokale repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet jf. § 6, kan kommunen fortsat fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (MED).

I henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" kan der afholdes en årlig drøftelse om kommunens overordnede lønpolitik, der vedrører samtlige ansatte, uanset om de er omfattet af lokal løndannelse. I den lønpolitiske drøftelse inddrages bl.a. "det økonomiske råderum" for den lokale løndannelse jf. § 8. I fællesskab drøftes overordnede løn- og personalepolitiske principper, hvor andre decentrale løninstrumenter end lokal løndannelse kan inddrages, fx seniorpolitik.

I drøftelsen kan naturligt indgå overvejelser om, hvorledes det lokale økonomiske råderum kan anvendes til at understøtte de overordnede principper og visioner i lønpolitikken. I lønpolitikken kan fx fastlægges, hvordan og hvilke dele af de overordnede service- og personalepolitiske målsætninger, der kan understøttes ved hjælp af lokal løndannelse – det kan fx være om rekruttering, udvikling og fastholdelse, om kompetenceudvikling mv.

Den overordnede lønpolitik vil med fordel kunne specificeres nærmere ved fastlæggelse af lokale lønpolitikker på de enkelte arbejdspladser/forvaltninger.

Der er alene tale om en drøftelse, og der kan ikke i den forbindelse indgås aftaler om den lokale lønpolitik, som tilsidesætter organisationernes aftaleret.

Med det øverste MED-udvalg menes hovedudvalg, som skal etableres i hver kommune, hvis der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse i henhold til rammeaftalen herom.

Hvis der ikke er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, og aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg dermed gælder i den pågældende kommune, kan den årlige drøftelse om den lokale lønpolitik afholdes:

- i det centrale hovedsamarbejdsudvalg for hele kommunen
- mellem et særligt samarbejdsorgan/forhandlingsudvalg og ledelsen.

I henhold til § 6, stk. 2, skal der indgås en aftale om regler og tidsfrister for de lokale forhandlinger med de (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet. Såfremt samtlige af disse organisationer ikke er repræsenteret i det øverste MED-udvalg, bør der ikke i dette udvalg træffes beslutning om principielle ændringer, som fx en sammenlægning af forhandlingerne i 2009 og 2010, uden at disse organisationer er blevet inddraget. Der bør være en samlet enighed på lønmodtagersiden herom.

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.

Det er Sundhedskartellets opfattelse, at regler og tidsfrister for de lokale forhandlinger skal aftales i henhold til aftalens § 6, stk. 2.

Repræsentanterne i det øverste MED-udvalg bør i øvrigt holde en tæt kontakt med dem, der ikke er repræsenteret i det øverste MED-udvalg.

Hensigten med den årlige lønpolitiske drøftelse er en dialog mellem parterne.

Man kan lokalt aftale, hvor ofte man vil forhandle. Begge parter kan tage initiativ til forhandling.

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.

Det er udgangspunktet for den lokale løndannelse, at der er en årlig forhandling. For at rammerne for forhandlingerne bliver så klare som muligt, bør man være opmærksom på, at:

- Der kan aftales andre forhandlingsterminer,
- Aftaleparterne skal fremsætte krav om forhandling, såfremt en forhandling skal afholdes.
- Det bør præciseres, hvem der forhandler og hvem der i givet fald kan indgå aftaler.
- Aftaleparterne bør fremsætte forslag skriftligt.



**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.

Kommunen er forpligtet til at indkalde til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet.

Det er Sundhedskartellet opfattelse, at der kan aftales andre tidsfrister og regler end dem, som evt. bliver vedtaget i det øverste Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg jf. § 5.

Det er Sundhedskartellet opfattelse, at der kan aftales andre tidsfrister og regler end dem, som evt. bliver vedtaget i det øverste Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg jf. § 5.

Ved besættelse af en stilling gælder, at "lønforholdene så vidt muligt skal være aftalt før tiltrædelsen" jf. de fælles bemærkninger til § 6, stk. 4. Når det af bemærkningerne til dette stykke fremgår, at forhandlingerne "søges fremmet mest muligt", bør de derfor typisk afvikles hurtigere end 6 ugers fristen, som gælder for alle lokale forhandlinger.

Det er ikke fastlagt, præcis hvordan vurderingen skal foregå 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.

Det kan i den forbindelse være hensigtsmæssigt at have en fælles aftale om forberedelsen af de lokale forhandlinger, 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.

Forpligtelsen indebærer ikke nødvendigvis, at der stilles forslag og forhandles for samtlige medarbejdere, men at parterne ved lønforhandlingen har taget alle i konkret betragtning.

**Stk. 5**

Ovennævnte ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyan sættelser, 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) + 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) + 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.

Organisationerne har på ethvert tidspunkt, uanset om der er aftalt faste forhandlingsterminer, mulighed for at aftale lønvilkår i forbindelse med nyan sættelser, herunder nyoprettede stillinger og væsentlige stillingsændringer mv.

Tillidsrepræsentanter, der forhandler lokal løndannelse, bør rette henvendelse til organisationen, hvis en af de fire løsningsmuligheder anvendes/planlægges anvendt.

Hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen, anvendes interesseløssystemet, der blandt andet rummer mulighed for, at acontolønsager afgøres ved en opmand, jf. § 18.

## 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 varetægelse 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 f.eks. 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.

Relevante oplysninger kan fx være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.

Formålet er at sikre, at lønforhandlerne i hele forhandlingsforløbet ikke skaber "uligeløn" for mænd og kvinder.

Ved denne vurdering kan begrundelse givet i henhold til § 13, stk. 1 være af betydning og bør derfor inddrages.

## § 7. Lønstatistik

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

## § 8. Råderum til lokal løndannelse

### Stk. 1

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.

Aftalen er trykt som bilag 7.

Lønstatistikken opdeles i

- alle ansatte
- alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte
- ansatte begge år i samme stilling.

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om:

- gennemsnitsløn
- lønudvikling fordelt på løndele (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg
- lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Statistikken opgøres på kommuneniveau.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, vises særskilt.

De enkelte kategorier skal indeholde mindst 5 fuldtidsstillinger, før løntallet offentliggøres.

Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) udarbejder statistikker månedsvis på kommuneniveau. Statistikkerne er tilgængelige på [www.fldnet.dk](http://www.fldnet.dk).

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

De afsatte midler til lokal løndannelse kaldes også for "forloidsfinansiering".

Der henvises i øvrigt til det lokale økonomiske råderum jf. § 8, stk. 2.

## LOKAL LØNDANNELSE

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

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.

## SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

Der er ved overenskomstforhandlingerne i 2008 afsat nye midler til lokal løndannelse pr. 1. april 2009 samt 1. april 2010. Afledte virkninger på særydelser, som følge af lokalt aftalte lønændringer, er der allerede betalt for ved de centrale forhandlinger. Eventuelle merudgifter som følge af den afledte virkning på særydelser skal derfor ikke belaste de beløb, der er afsat til lokal løndannelse.

Der er aftalt en udmøntningsgaranti for de afsatte midler til ikke-ledende stillinger i 2010 jf. § 9.

I forbindelse med centralt aftalte ændringer i grundløn mv. kan der af de centralt aftalte overenskomstmidler være finansieret forventede afledte decentrale konsekvenser (jf. også bilag 1, pkt.12). Denne finansiering er et af flere elementer, der påvirker det økonomiske råderum, jf. Sundhedskartelletts kommentar om bilag 1 nedenfor.

Det er i budgetfasen, at den enkelte kommune tager stilling til, hvor meget der anvendes til løn, herunder hvor meget der afsættes til dækning af de lønforbedringer m.v. Sundhedskartelletts OKo8-resultat indeholder. Desuden skal kommunen tage stilling til håndteringen af den lønstigning, som eventuelt ligger ud over OKo8 resultatet – samt til andre faktorer, der påvirker lønudviklingen fx personalesammensætningen. I bilag 1 er oplistet 12 forskellige elementer, som kan påvirke det økonomiske råderum i opadgående eller nedadgående retning. ►

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

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

Det er vigtigt, at personalerepræsentanterne i hovedudvalget er opmærksomme på, at de i drøftelserne af kommunens budget bør søge at påvirke størrelsen af midlerne til den lokale løndannelse. Det drejer sig både om forlodsfinansiering, lokale lønstigninger ud over forlodsfinansieringen, og om andre frigjorte løndele mv., som påvirker det økonomiske råderum. Spørgsmålet om finansieringen kan også inddrages i den årlige lønpolitiske drøftelse jf. § 5.

De centrale overenskomstparter har ved overenskomstindgåelsen denne gang forudsat, at den såkaldte reststigning er 0. Reststigningen er den lønudvikling, som går ud over den samlede ramme i overenskomstforliget (inkl. forlodsfinansieringen). Reststigningen bliver opgjort samlet set for alle kommuner og regioner. Viser det sig efterfølgende, at forudsætningen ikke er blevet opfyldt, vil dette påvirke det efterfølgende års udmøntning fra reguleringsordningen.

Det vil være naturligt, når kommunens budget drøftes, at bede kommunen redegøre for, hvordan der er taget højde for de 12 elementer.

Den aftalte udmøntningsgaranti jf. § 9, har særlige tvisteløsningsregler for løsning af uenighed om udmøntningsgarantiens opfyldelse.

Aftalen er optrykt som bilag 6.

- I hver kommune beregnes en udmøntningsgaranti for nye midler til lokal løndannelse. Ledere er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.
- Udmøntningsgarantien er fælles for Sundhedskartelletts grupper.
- Udmøntningsgarantien udgør et minimum. Der er ikke noget maksimum.
- Opgørelse af udmøntningsgarantien: ►

**Stk. 2**

Ansatte, som er omfattet af overenskomst for ledere, er ikke omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

**BEMÆRKNING:**

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler i 2010 til ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's 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.

- Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantien baseres på en model, hvor den udbetalte løn inkl. regulering lægges til grund.
- Forbruget opgøres pr. 1. april i udmøntningsåret.
- Grundlaget for opgørelsen er den varige merudgift.
- Til dokumentationen for udmøntningsgarantien udleveres en statusopgørelse den 1. maj i udmøntningsåret.
- Den enkelte kommune skal have opfyldt udmøntningsgarantien 1. april i udmøntningsåret.

I opgørelsen af forbruget indgår aftaler, der med virkning fra den 1.april i udmøntningsåret udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse.

Følgende aftaler indgår ikke i opfyldelsen af udmøntningsgarantien:

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

Der er aftalt særlige tvisteløsningsregler til behandling af tilfælde, hvor der opstår uenighed om udmøntningsgarantiens opfyldelse.

- a) Lokale repræsentanter for Sundhedskartellet er i fællesskab påtaleberettigede. Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned i udmøntningsåret.
- b) Uenigheden forhandles først mellem de lokale parter. Såfremt der ikke kan opnås enighed på det lokale niveau, kan sagen rejses over for de centrale parter som en retstvist (mæglingssmøde og voldgift). ►

## § 10. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellet's område gælder.

### BEMÆRKNING:

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

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

## Kapitel 5. AFTALEINDGÅELEN

### § 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. ►

- c) Manglende overholdelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15% af den manglende udmøntning.
- d) Den manglende udmøntning samt strafbeløbet skal i første omgang bruges i kommunen efter lokal aftale, og skal i sidste ende anvendes lokalt efter aftale mellem de centrale parter.

Der er etableret én gennemsnitsløngarantigruppe for KL's, forhandlingsområde omfattende alle personalegrupper i Sundhedskartellet.

Midler til lokal løndannelse indgår som hidtil i garantien med 72%.

De lokale repræsentanter for organisationerne fx tillidsrepræsentanterne har forhandlings- og aftalekompetencen i den udstrækning, den er blevet delegeret af den pågældende organisation.

De lokale repræsentanter kan være fra eksempelvis en organisations lokale afdeling. Det forekommer også, at de lokale forhandlinger varetages fra et centralt kontor.

Organisationerne afgør selv, i hvor vid udstrækning forhandlings- og aftaleretten skal delegeres.



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 flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og kommunen. Sådanne forhandlings-fællesskaber 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 indgås 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 kan fx indgås om lønforbedringer i form af tillæg eller indplacering/oprykning til højere løntrin. Lønforbedringerne kan være begrundet i arbejds- og ansvarsområder eller kvalifikationer og kompetencer. Udmøntningen sker automatisk på det tidspunkt, hvor de aftalte betingelser opfyldes.

Forhåndsftaler kan også indgås om pensionsforbedringer jf. § 3, stk. 3, eller om efter- og videreuddannelsesaktiviteter jf. § 4.

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 resultatløns 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.

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. ►

Enhver aftale skal indeholde en begrundelse. Herved fremmer man, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende og udvikle kvalifikationer og kompetencer samt arbejds- og ansvarsområde i en lønmæssig sammenhæng.

Ikrafttrædelsestidspunktet for lønforbedringerne bør fastsættes i overensstemmelse med tidspunktet for overtagelse af opgaverne, eller erhvervelsen af kvalifikationen/kompetencen. Se også kommentarerne til § 14 og 15. Udgangspunktet bør være, at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer, kompetencer og arbejds- og ansvarsområder (funktioner).

En begrundelse eller en angivelse af kriterier kan også få bevismæssig betydning i forhold til lov om ligeløn til mænd og kvinder.

Af protokollatet om ansættelsesbreve, bilag 9 til aftalen, fremgår, at hver enkelt ansat skal underrettes skriftligt, hvis der i kommunen aftales ændringer i vedkommendes løn.

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

### 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.

De oplyste kriterier er ikke udtømmende.

Kapitel 6 drejer sig om under hvilke vilkår, lokale forhåndsftaler og lønaftaler kan opsiges eller ophøre.

Der er vedrørende lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet og lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer i § 14 og 15 søgt sondret mellem, hvorvidt der er tale om opsigelse/ophør/ændring af en kollektiv decentral (lokal) aftale eller en aftalt lønforbedring for en enkelt person.

Uklare eller mangelfulde formuleringer, især vedrørende opsigelse/ophør af lokalt aftalte lønforbedringer giver ofte anledning til utilfredshed og uenighed. Sundhedskartellet skal derfor opfordre til, at TR eller den der har aftalekompetencen, er opmærksom på at anvende så præcise formuleringer som muligt i opsigelses-/ophørsbestemmelserne.

I § 14, stk. 1 beskrives hvordan en lokal kollektiv aftale eller en lokal aftale for enkelte personer om funktionsbestemte lønforbedringer kan **opsiges eller ændres**.

## BEMÆRKNING:

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

**Stk. 2**

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.

I § 14, stk. 2 beskrives under hvilke betingelser funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre. Lønforbedringerne kan ophøre – uanset om de er aftalt centralt eller lokalt – hvis funktionen bortfalder, og det var en forudsætning for lønforbedringen, at den bestemte funktion faktisk varetages.

Det kan endvidere i den lokale aftale, herunder i forhåndsftaler, være fastlagt under hvilke betingelser, funktionsbestemte lønforbedringer ophører.

Se i øvrigt kommentarerne til § 3, stk. 2.

I § 15, stk. 1 beskrives, hvordan en decentral (lokal) kollektiv aftale om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan **opsiges** eller **ændres**.

En lokalt kollektivt aftalt lønforbedring begrundet i kvalifikationer og kompetencer er i princippet uopsigelig i forhold til den enkelte ansatte, der er omfattet. Den ansatte bevarer lønforbedringen som en personlig ordning, såfremt den lokale kollektive aftale opsiges eller ændres. ►

**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**

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.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er som udgangspunkt en varig løn- del for den enkelte medarbejder med mindre 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.

I § 15, stk. 2 fastslås, at en decentral (lokalt) aftalt lønforbedring begrundet i kvalifikationer og kompetencer for en enkelt person kun kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

I en voldgiftssag fra 2001 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er det afgjort, at ansatte både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme (amts)kommune og i samme type stilling bevarer hidtidig kvalifikationsløn.

Denne retsstilling er uændret efter overgangen til lokal løndannelse.

Ved enighed kan aftaleparterne dog fortsat ændre en aftale om lønforbedringer begrundet i kvalifikation og kompetencer jf. stk. 2.

Se i øvrigt kommentarerne til § 3, stk. 2.

En resultatlønsaftale er almindeligvis midlertidig. Det skal tydeligt fremgå af aftalen, hvor lang tid den løber og hvilke mål/resultater, der skal opnås.

## Kapitel 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

### § 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.

Første afsnit i § 17 drejer sig om retstvister opstået om lokale aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og en enkelt organisation.

Andet afsnit i § 17 drejer sig om tvister, der kan tilbageføres til nærværende aftale. Bliver en tvist bragt videre til forhandling mellem de kommunale arbejdsgiver og Sundhedskartellet, følges i øvrigt retstvistaftalens bestemmelser.

Af aftalen om retstvister fremgår det, at en retstvist skal forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem kommunen og vedkommende personaleorganisations tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Hvis retstvisten ikke bilægges, oversendes sagen til centrale forhandlinger mellem den pågældende arbejdsgiverpart og personaleorganisationen. Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/vedkommende kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til Sundhedskartellet med henblik på afholdelse af mæglings-møde/forhandling mellem Sundhedskartellet og den pågældende arbejdsgiverpart.

Fører forhandlingerne mellem Sundhedskartellet den centrale arbejdsgiverpart ikke til en forligsmæssig løsning er det i retstvistaftalen angivet, i hvilket forum samt med hvilke tidsfrister, tvisten kan videreføres.

## § 18. Interessetvister

### Stk. 1.

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

#### BEMÆRKNING:

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

### Stk. 2

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

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 funktionsbestemte/kvalifikationsbestemte lønforbedringer efter, at en lokal aftale herom er opsagt.

I stk. 1-4 beskrives de 4 niveauer, der anvendes ved løsning af interessetvister. De skal følges ved tvister mellem en organisation og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter, med mindre der lokalt er indgået en anden model for løsning af interesstvister, jf. stk. 5.

Sundhedskartellet anbefaler, at der udarbejdes et referat af forhandlingen, idet dette kan have betydning såvel ved enighed som ved videreførelse af interesstvisten.

### Niveau 1.

### Niveau 2.

**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 den kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

**BEMÆRKNING:**

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

**Stk. 4**

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

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.

Niveau 4.

Det paritetisk sammensatte nævn kan inddrages såfremt forlig efter niveau 3 ikke er muligt. Paritetisk nævn kan anvendes ved alle typer af interesseløst.

I 2 typer af interesseløst sager kan en udpeget opmand træffe afgørelse, såfremt sagen ikke kan forliges i det paritetisk sammensatte nævn. Dette gælder for sager om acontoløn (jf. i øvrigt bemærkningerne til § 6, stk. 4) og i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse – et såkaldt ”skal”-tillæg. I en voldgiftssag fra 2001, fik arbejdsgiverne medhold i, at (amts)kommunen kunne udbetale acontoløn, så længe der ikke var opnået enighed om vilkårene. Med udbygningen af interesseløstsystemet er det ikke længere muligt. Opmandsmodellen modvirker således ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiversiden.



**Stk. 5**

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

**BEMÆRKNING:**

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

**Stk. 6**

Hvis interesseløsten 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.

Der kan lokalt mellem de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) og kommunen aftales en lokal model for løsning af interesseløst. En sådan aftale vil fx kunne indeholde en lokal opmandsmodel for alle typer af interesseløstsager.

I bilag 2 er interesseløstsystemet beskrevet grafisk.

Den omtalte hidtidige praksis er bl.a. situationer, hvor der ikke er enighed om en stillings grundløn, og organisationen følgelig efter hidtidig praksis har kunnet iværksætte blokade. I den ovenfor omtalte voldgift om acontoløn 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".

På lederområdet kan der ikke iværksættes blokade af en konkret stilling, selv om der ikke lokalt er aftalt en grundløn.

## **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**

Michael Ziegler / Gitte Lyngskjold

#### **For Sundhedskartellet**

Connie Kruckow / Helle Varming

### DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

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

#### Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at 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 mindredgifter, 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 op-listet 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 beskrevet nedenfor. Det er som nævnt **ikke** en pulje, der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om et 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-lønkrone" konverteres til lønkrone, 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.<sup>1</sup>

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

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, 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, nedsættes 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.

### **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.

---

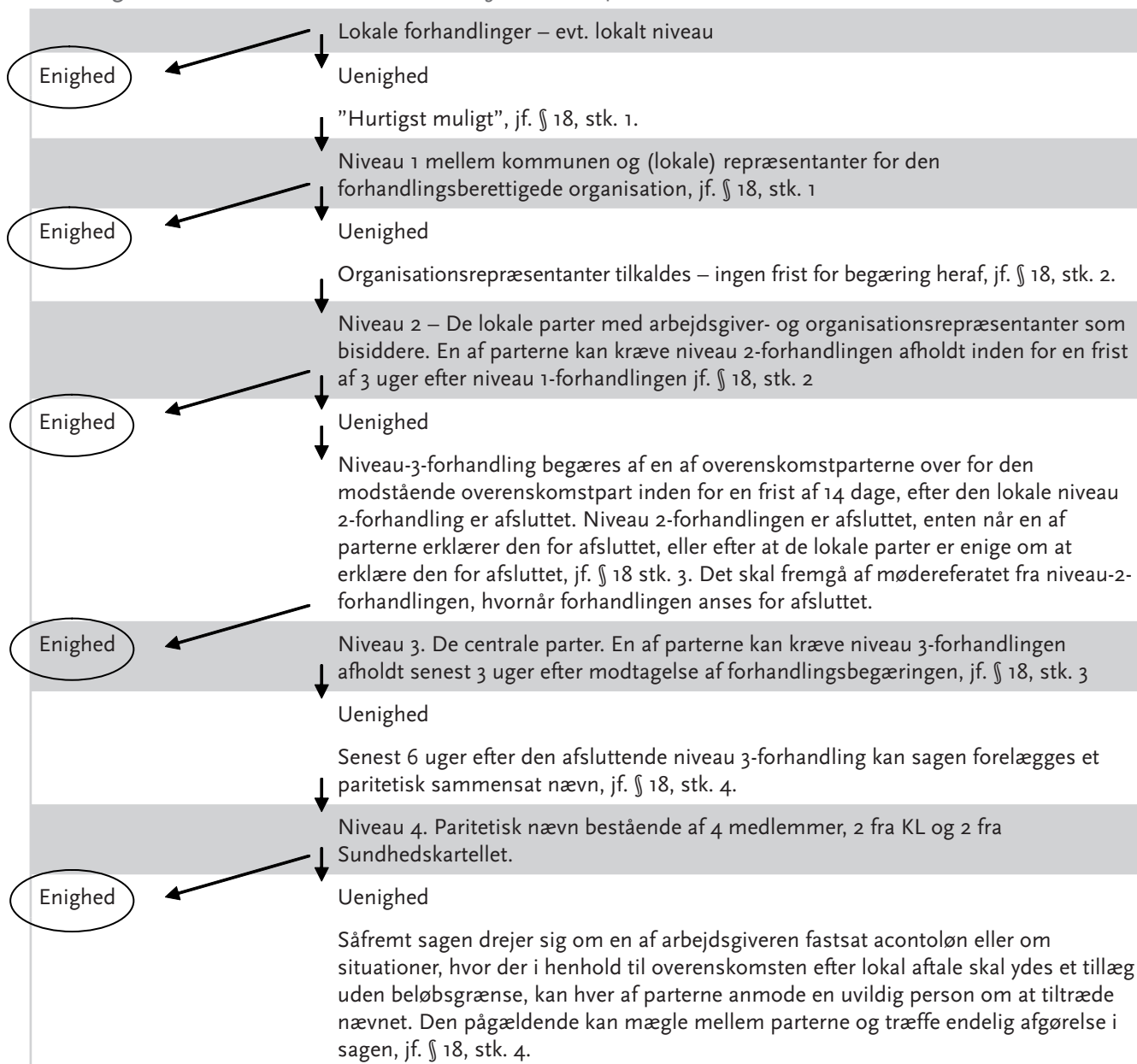
<sup>1</sup> Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

## Bilag 2: Løsning af lokale interesselvister

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



### 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 interesselvister, der erstatter § 18, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselvister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesselvist.

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, f.eks. 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 souschefffunktioner,
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det ledelsesmæssige område.

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 om lokal løndannelse for Sundhedskartellets 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 bagland.
- 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 indfries.

### Afslutning af forhandlingen

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Notér hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, om beløbene indgår i udmøntningsgarantien, hvornår det aftalte beløb træder i kraft samt oplysninger om 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.

## 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 medbestemmelssystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelssystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

#### BEMÆRKNING:

Tillægget bortfalder, når hvervet som tillidsrepræsentant ophører.

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.

### § 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løn- og tab/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.



### KAPITEL 1 OMRÅDE, DEFINITION OG FORMÅL

#### § 1. Aftalens område

##### Stk. 1

Aftalen gælder for kommunalt ansatte, der er omfattet af en overenskomst i KL's forhandlingsområde, hvori der henvises til denne aftale.

##### BEMÆRKNING:

Aftalen omfatter ikke ledere, der er omfattet af Overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv.

Selvejende institutioner omfattes af en kommunal udmøntningsgaranti i samme omfang, som selvejende institutioner er omfattet af overenskomster med lokal løndannelse.

##### Stk. 2

Aftalen omfatter ikke § 60-selskaber og lignende.

#### § 2. Definition og formål

##### Stk. 1

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

##### Stk. 2

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler for basispersonale i 2010. 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.

##### Stk. 3

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

##### Stk. 4

Udmøntningsgarantien udgør et minimum. Der er ikke noget maksimum. Det samlede råderum for de lokale forhandlinger udgøres af de elementer, der indgår i bilag 1 til aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet's område.

#### § 3. Udmøntningsgaranti i 2010

Udmøntningsgarantien i 2010 omfatter alle basispersonalegrupper, der er omfattet af denne aftale.

##### BEMÆRKNING:

I 2010 er der med virkning fra 1. april afsat 1,25% af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse til de pågældende personalegrupper.

De afsatte midler er til udmøntning med virkning fra 1. april 2010.

#### § 4. Beregningsgrundlag

Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantien baseres på den udbetalte løn i maj 2009, jf. bilag 1. Grundlaget opregnes med stigningen i reguleringsprocenten fra og med 30. september 2009 til og med 1. april 2010 tillagt 0,70 pct. point.

##### BEMÆRKNING:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation orienteres om kommunens beregningsgrundlag i god tid før forhandlingerne indledes.

Hvis der er sket væsentlige ændringer i forudsætningerne for beregningsgrundlaget, optages der forhandling mellem de centrale parter om justering af beregningsgrundlaget i den pågældende kommune, hvis en af de centrale parter anmoder herom.

Med tillæggelsen af 0,70 pct. point indregnes værdien af forhøjelsen af særlig feriegodtgørelse i 2010.

#### § 5. Opgørelse

##### Stk. 1

Forbruget opgøres pr. 1. april 2010.

##### Stk. 2

Opgørelsesniveauet er værdien pr. 1. april 2010.

##### Stk. 3

Grundlaget for opgørelsen er den varige merudgift.

### BEMÆRKNING:

Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 2.

#### Stk. 4

Til dokumentation af udmøntningsgarantien udlevere kommunen senest den 1. februar 2010 en foreløbig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Opgørelsen skal indeholde status over de samlede aftaler vedr. nye midler. Opgørelsen skal særskilt angive, hvor stor en del af forbruget, som man lokalt ikke er enige om, skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, stk. 1, nr. 2.

### BEMÆRKNING:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at kommunen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for løngarantigruppen. Den specificerede udskrift skal indeholde foreliggende oplysninger om, med hvilket beløb alle de medarbejdere, der har fået del i midlerne i udmøntningsåret, indgår i opgørelsen. Videre skal det særskilt angives, for hvilke medarbejdere man lokalt ikke er enige om, at forbruget skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, stk. 1, nr. 2.

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

#### Stk. 5

Den enkelte kommune skal have opfyldt udmøntningsgarantien pr. 1. april 2010.

#### Stk. 6

Til dokumentation for opfyldelse af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. maj 2010 en endelig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med det indhold, som er anført i stk. 4.

## § 6. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen

### Stk. 1

I opgørelsen indgår summen af lokale aftaler, der med virkning fra den 1. april 2010 udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse, dog således at følgende aftaler ikke indgår i opfyldelsen af udmøntningsgarantien:

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

### EKSEMPEL:

Medarbejder A har funktionsløn i henhold til en lokal forhånds aftale indgået i 2007. Medarbejder A fratræder pr. 31.3.2010, og medarbejder B overtager funktionen pr. 1.4.2010. Den lokale forhånds aftale indebærer, at medarbejder B har ret til funktionstillægget med virkning fra 1.4.2010. Udgiften herved medtages ikke i opgørelsen af garantien for 2010.

Hvis det lokalt aftales at forhøje tillæg for nat-tjeneste fra 30,5% (fra 1. april 2009: 32,5%) af timelønnen, jf. § 13 i Arbejdstidsaftale for ansatte i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion mv. til en højere procentsats, indgår forhøjelsen ikke ved opgørelse af udmøntningsgarantien.

### EKSEMPEL:

I januar 2010 indgås en ny aftale om løntillæg efter aftale om lokal løndannelse med ikrafttrædelse fra den 1. april 2010 – dette forbrug indgår i opgørelsen af udmøntningsgarantien.

**EKSEMPEL:**

I december 2009 indgås en ny aftale om løntil- læg efter aftale om lokal løndannelse med ikrafttrædelse fra den 1. februar 2010 – dette forbrug indgår ikke i opgørelsen af udmøntningsgarantien.

## § 7. Tvisteløsningsregler

### Stk. 1

Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned 2010 på baggrund af den endelige opgørelse, jf. § 5, stk. 6. Påtaleberettigede er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af de personalegrupper, som er omfattet af garantigruppen.

### Stk. 2

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

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

### Stk. 3

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

### Stk. 4

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

## § 8. Ikrafttræden og opsigelse

### Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008.

### Stk. 2

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

København den 19. marts 2009

### For KL

Michael Ziegler / Gitte Lyngskjold

### For Sundhedskartellet

Connie Kruckow / Helle Varming

### Bilag 1 - Beregningsgrundlag

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

FLD kan bistå med beregning af en lønsum pr. kommune. FLD påregnes at have opgørelserne klar pr. 1. september 2009. Garantierne for selvejende institutioner omfattet af aftalen beregnes konkret af den enkelte kommune eller institution.

### Pkt. I. Belastning for lønordninger

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

Belastningen for forbrug i 2010 opgøres i niveau 01.04.2010.

#### 1. Tillæg

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

Ved varige tillæg indgår beløbet i opgørelsen af forbrug med helårsvirkningen. Tidsbegrænsede tillæg aftalt af mindre end 1 års varighed indgår med hele den faktiske udgift.

#### 2. Løntrinsændringer

Lønændringer kan ske i form af indplacering på højere løntrin.

Belastningen ved en løntrinsændring beregnes som forskellen mellem den hidtidige trinaflønning og den nye trinaflønning opgjort i 01.04.2010-niveau.

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

### Pkt. II. Timelønnede

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

#### BEMÆRKNING:

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

### Pkt. III. Pensionsforbedringer

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

#### BEMÆRKNING:

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

### Pkt. IV. Udgifter til uddannelsesformål

Aftaler om løn eller lønsupplement i forbindelse med efter- og videreuddannelse kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom behandles som for lønordninger, jf. pkt. I.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom belaster med det faktiske betalte beløb.

#### BEMÆRKNING:

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

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

### AFTALE OM STATISTIKGRUNDLAG FOR DE LOKALE LØNFORHANDLINGER

#### Kapitel 1. AFTALENS OMRÅDE

##### § 1. Område

Aftalen gælder for alle ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde i

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner - dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. - som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder.

#### Kapitel 2. LØNSTATISTIK

##### § 2. Lønstatistik på kommuneplan

###### Stk. 1

Til brug for de lokale lønforhandlinger foranlediger kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der udarbejdes mindst én gang om året.

Lønstatistikken udarbejdes for personale – og stillingskategorier med mulighed for opdeling i "alle ansatte", "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte" og af "ansatte begge år i samme stilling".

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg.

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

##### BEMÆRKNING TIL § 2, STK. 1:

Tillæg omfatter: Tillæg baseret på arbejds- og ansvarsområder, tillæg baseret på kvalifikationer og kompetencer, resultatløns, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Fra og med august 2008 omfatter pension endvidere et beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd. Pensionsbidraget for tjenestemænd beregnes på grundlag af det centralt aftalte pensionsbidrag for tilsvarende overenskomstansatte.

Til orientering kan oplyses, at Det Fælleskommunale Løndatakontor har udarbejdet et lokalt statistikprogram. Programmet indeholder mulighed for udarbejdelse af statistikker, som ligger ud over de minimumsbetingelser, som er fastsat i denne aftale.

Endvidere henvises til FLD's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres kommuneorienterede lønstatistikker (LOPAKS).

###### Stk. 2.

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

##### § 3. Lønstatistik på landsplan

###### Stk. 1.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsplan.

###### Stk. 2.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året landsdækkende kommuneorienterede lønstatistikker.

**Stk. 3.**

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

**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/kommune henvendelse til SHK/KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem KL og SHK og følger i øvrigt Retstvistaftalens bestemmelser.

**§ 5. Ikrafttræden og opsigelse**

**Stk. 1.**

Aftalen har virkning fra den 1. april 2008.

**1. Stk. 2**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011.

København den 6. marts 2009

**For KL**

Michael Ziegler / Johnny Kristensen

**For Sundhedskartellet**

Connie Kruckow / Helle Varming

Aftalen er en sammenskrivning af de enslydende aftaler, der er indgået med Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte og Sundhedskartellet.

Amtsrådsforeningen  
KL  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte  
Sundhedskartellet

### AFTALE OM BESKÆFTIGELSESANCIENNITET FOR ANSATTE I KOMMUNER OG AMTER

#### § 1. Indledning

##### Stk. 1.

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte og overenskomstansatte i kommuner og amter.

##### Stk. 2.

Aftalen gælder i de kommuner og amter, der hører til KL's og Amtsrådsforeningens forhandlingsområder, samt i Københavns og Frederiksberg kommuner.

##### Stk. 3.

Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse m.v. lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler vedrørende §§ 2-3 efter denne aftale om beskæftigelsesanciennitet.

#### § 2. Almindelige bestemmelser om beskæftigelsesanciennitet

##### Stk. 1.

Beskæftigelsesancienniteten regnes fra den 1. i en måned, og altid i hele måneder.

##### Stk. 2.

Ved tiltrædelse på en dato efter den 1. i en måned regnes beskæftigelsesancienniteten fra den 1. i den følgende måned.

##### Stk. 3.

Ved fratrædelse på en anden dato end den sidste i en måned medregnes hele fratrædelsesmåneden i beskæftigelsesancienniteten.

#### § 3. Beskæftigelseskrav

##### Stk. 1.

Ved fratrædelse på en anden dato end den sidste i en måned medregnes hele fratrædelsesmåneden i beskæftigelsesancienniteten.

##### Stk. 2.

Der optjenes ingen beskæftigelsesanciennitet ved beskæftigelse i mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit.

##### Stk. 3.

En ansat optjener beskæftigelsesanciennitet i det tidsrum, den pågældende varetager sin stilling, idet dog følgende fraværsperioder medregnes i beskæftigelsesancienniteten:

- 1) ferie,
- 2) midlertidig tjeneste i anden stilling,
- 3) sygdom,
- 4) barsel- og adoptionsfravær med løn,
- 5) barsel- og adoptionsorlov uden løn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.,
- 6) fravær med henblik på varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet,
- 7) tjenestefrihed med løn og
- 8) indkaldelse til aftjening af værnepligt.

#### BEMÆRKNING TIL § 3, STK. 3, NR. 1:

Det bemærkes, at ferieperioder medregnes, uanset om den pågældende har optjent ret til ferie



med løn eller feriepenge, eller om ferie afholdes uden løn.

**BEMÆRKNING TIL § 3, STK. 3, NR. 7:**

Tjenestefrihed med løn medregnes i hele beskæftigelsesancienniteten. Tjenestefrihed uden løn er principielt ikke beskæftigelsesanciennitetsgivende. Kortvarige tjenestefrihedsperioder uden løn, hvor lønfradraget beregnes efter § 3 i aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale medregnes i beskæftigelsesancienniteten. I medfør af tjenestemandregulativets § 38, stk. 4, kan det bestemmes, at tjenestefrihedsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tilsvarende bestemmelser findes eller praktiseres inden for de enkelte overenskomstområder.

#### **§ 4. Dokumentation for ansættelse**

##### **Stk. 1.**

En erklæring fra kommunen/amtet om en fratrædende persons ansættelse skal indeholde oplysning om

- 1) datoen for tiltrædelsen,
- 2) datoen for fratrædelsen og
- 3) beskrivelse af indplacering og lønforløb i den seneste stilling inden fratrædelsen, herunder oplysning om beskæftigelsesgraden (beskæftigelsesbrøk).

##### **Stk. 2.**

Erklæring efter stk. 1 udleveres uopfordret i forbindelse med fratrædelsen, hvis dette er foreskrevet ved den aftale/overenskomst, som den ansatte har været omfattet af. I andre tilfælde udleveres erklæring efter stk. 1, hvis den ansatte anmoder herom. En erklæring kan eksempelvis finde anvendelse, hvor der centralt er aftalt kvalifikationsløn betinget af ansættelsestid, jf. den enkelte overenskomst/aftales bestemmelser herom.

##### **Stk. 3.**

En erklæring efter stk. 1 forudsættes lagt til grund ved ansættelse i en ny stilling, hvis erklæringens udvisende er i overensstemmelse med de oplysninger, som den nyansatte giver om sin hidtidige beskæftigelse.

#### **§ 5. Ikrafttræden og opsigelse**

##### **Stk. 1.**

Aftalen har virkning fra den 01-04-2002.

##### **Stk. 2.**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31-03, dog tidligst til den 31-03-2005.

##### **Stk. 3.**

Aftale af den 03-07-1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet ophæves, jf. dog stk. 4.

##### **Stk. 4.**

For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale af den 03-07-1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet fortsat anvendelse.

København, den 23. juli 2002

##### **For Amtsrådsforeningen**

Benny C. Hansen / Per Korshøj

##### **For KL**

Aleksander Aagaard / Kent Lassen

##### **For Københavns Kommune**

Jørgen Tejlgaard Pedersen

##### **For Frederiksberg Kommune**

Finn Bjørn / Lisbeth Haagensen

##### **For Kommunale Tjenestmænd og Overenskomstansatte**

Connie Kruckow / Signe F. Nielsen

København, den 19. april 2007

##### **For Regionernes Lønnings- og Takstnævn**

Signe Friberg Nielsen / Tine Holst

##### **For Sundhedskartellet**

Connie Cruckow / Helle Varming

**PROTOKOLLAT  
TIL AFTALE OM ANSÆTTELSESBREVE  
MELLEM SHK OG DE (AMTS) KOMMUNALE  
ARBEJDSGIVERPARTER**

§ 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 Sundhedskartellet (SHK) 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 19. april 2007

**For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:**

Signe Friberg Nielsen/ Tine Holst

**For Sundhedskartellet:**

Connie Cruckow/ Helle Varming



