

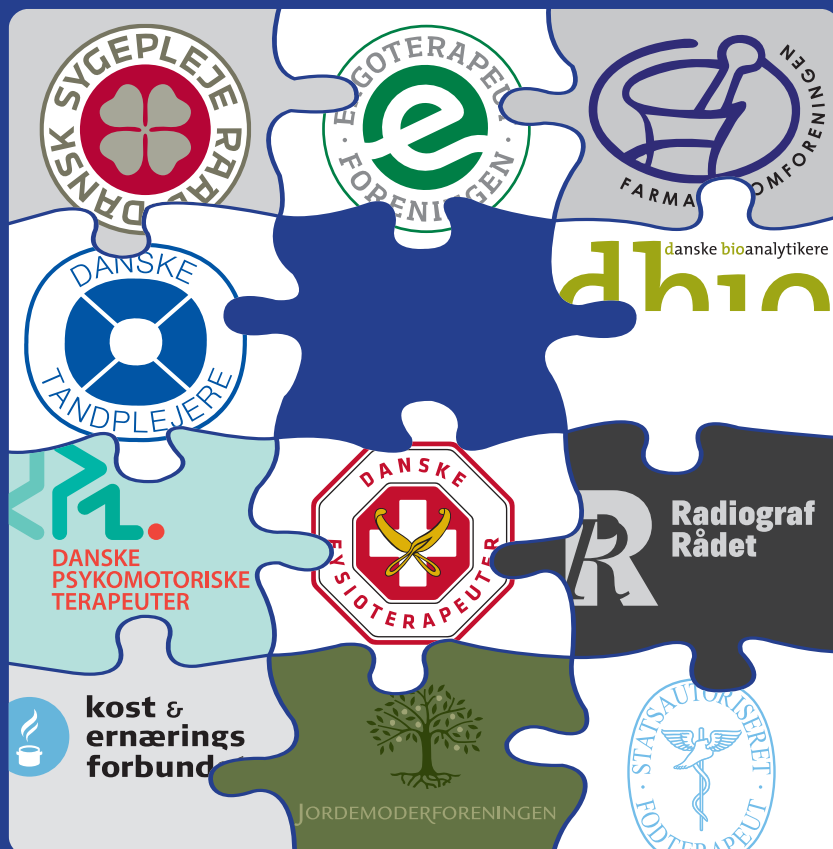
AFTALE OM

# LOKAL LØNDANNELSE

FOR DET KOMMUNALE OMRÅDE 2011



Sundhedskartellet



Aftale om lokal løndannelse for det kommunale område

Layout: Dansk Sygeplejeråd

Grafisk Enhed 12-63

Copyright © Sundhedskartellet 2012

Maj 2012

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Indledning .....</b>	<b>4</b>	<b>Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum .....</b>	<b>28</b>
<b>Kapitel 1. Område.....</b>	<b>5</b>	<b>Bilag 2 – Løsning af lokale interesselister .....</b>	<b>30</b>
§ 1. Område.....	5	<b>Bilag 3 - Rammer for lokal løndannelse .....</b>	<b>31</b>
<b>Kapitel 2. Lokale forhandlinger .....</b>	<b>6</b>	<b>Bilag 4 - Den gode lokale lønforhandling - inspiration til processen.....</b>	<b>33</b>
§ 2. Lønpolitisk drøftelse .....	6	<b>Bilag 5 - Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse .....</b>	<b>34</b>
§ 3. Forhandlinger .....	7	<b>Bilag 6 – Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse .....</b>	<b>35</b>
§ 4. Nyansættelse .....	10	<b>Bilag 7 – Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger .....</b>	<b>40</b>
§ 5. Lønstatistik.....	11	<b>Bilag 8 – Aftale om beskæftigelses- anciennitet for ansatte i kommuner.....</b>	<b>41</b>
§ 6. Råderum til lokal løndannelse.....	12	<b>Bilag 9 – Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem SHK og de (amts) kommunale arbejdsgiverparter .....</b>	<b>44</b>
§ 7. Udmøntningsgaranti.....	14	<b>Bilag 10 - Protokollat om forhandling om funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter.....</b>	<b>45</b>
§ 8. Gennemsnitsløngaranti.....	14		
<b>Kapitel 3. Aftaleindgåelsen.....</b>	<b>14</b>		
§ 9. Aftaleparter .....	14		
§ 10. Forhåndsftaler.....	15		
§ 11. Begrundelser.....	16		
<b>Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn .....</b>	<b>17</b>		
§ 12. Løn begrundet i arbejds- og ansvarsområdet .....	18		
§ 13. Løn begrundet i kvalifikationer og kompetencer.....	19		
§ 14. Resultatløn .....	20		
<b>Kapitel 5. Rets- og interesselister... ..</b>	<b>21</b>		
§ 15. Retstister .....	21		
§ 16. Interesselister .....	22		
<b>Kapitel 6. Elever .....</b>	<b>25</b>		
§ 17. Elever .....	25		
<b>Kapitel 7. Tjenestemænd .....</b>	<b>26</b>		
§ 18. Tjenestemænd.....	26		
<b>Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse ...</b>	<b>27</b>		
§ 19. Ikrafttrædelse .....	27		
§ 20. Opsigelse .....	27		

## **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 sundhedstilbuddene 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. OMRÅDE**

**§ 1. OMRÅDE**

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

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, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.*

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 OK11 er aftalt afgørende ændringer.

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

Det skal bemærkes, at de dele af aftalen, der tidligere beskrev Sundhedskartellet's lønmodel (§ 2) og pension og uddannelse (§§ 3 og 4) er blevet aftalt overflyttet og integreret i overenskomsterne for henholdsvis ikke-ledere og ledere på Sundhedskartellet's område.

*KAPITEL 2. LOKALE FORHANDLINGER*

**§ 2. LØNPOLITISK DRØFTELSE**

Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer i Sundhedskartellet, som led i de årlige lønforhandlinger, med mindre andet aftales, jf. § 3.

Selvom der er aftalt procedure for den årlige forhandling med de lokale repræsentanter for Sundhedskartellets organisationer, kan kommunen fortsat fremlægge sin overordnede lønpolitik i Hovedudvalget.

I den nye MED-håndbog, der gælder fra 1. april 2011, fremgår det ikke længere eksplicit, at Hovedudvalget kan inddrage emner såsom kommunens lønpolitik i dets årlige drøftelse. I stedet er der som noget nyt en bestemmelse om, at Hovedudvalget hvert andet år skal gennemføre en strategisk drøftelse af, "hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden", jf. § 9, stk. 5. Det betyder, at ledere og medarbejdere i fællesskab skal udpege de emner, som er væsentlige at have fokus på i det strategiske personalepolitiske arbejde.

I dén sammenhæng kan MED-repræsentanter foreslå, at kommunens lønpolitik, herunder det økonomiske råderum, indgår som emne i den strategiske drøftelse.

I disse drøftelser kan der naturligt indgå overvejelser om, hvordan det økonomiske råderum kan bruges til at understøtte de overordnede principper og visioner i lønpolitikken. Lønpolitikken kan f.eks. fastlægge, hvordan og hvilke dele af de overordnede service- og personalepolitiske målsætninger, der skal understøttes ved hjælp af lokal løndannelse. Det kan f.eks. være i form af rekruttering, udvikling og fastholdelse, kompetenceudvikling mv.

Det skal understreges, at en strategisk drøftelse af kommunens lønpolitik ikke kan tilsidesætte organisationernes aftaleret.

### § 3. FORHANDLINGER

#### *Stk. 1*

Ansættelsesmyndigheden indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt én gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

#### **BEMÆRKNING:**

*Det anbefales, at der fastlægges en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.*

*Eksisterende lokale procedureaftaler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte procedureaftaler.*

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

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

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

Ved OK11 blev der ikke aftalt afsættelse af midler til lokal løndannelse. Det har imidlertid ingen betydning for selve forhandlingen. Udgangspunktet er stadig, at der skal forhandles mindst én gang årligt.

Man kan lokalt aftale, hvor ofte man vil forhandle. Det kan aftales, hvornår forhandlingerne skal afholdes i løbet af et kalenderår, og at sådanne aftaler kan fraviges i forbindelse med aktuelle behov. Øvrige formkrav kan også aftales, f.eks. tidspunktet for levering af den lokale lønstatistik, jf. § 5.

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 fremsætter forslag skriftligt.

*Stk. 2*

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Begge parter kan tage initiativ til at forhandle, og husk, at hvis hverken B- eller A-siden tager et sådant initiativ, så vil der ikke blive forhandlet.

*Stk. 3*

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

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

*Stk. 4*

Lønforholdene for den enkelte ansatte 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.

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 f.eks. 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

Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer i Sundhedskartellet har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

**BEMÆRKNING TIL STK. 1-5**

*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. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.*

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

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

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 der på alle niveauer for lønforhandlinger er opmærksomhed på at skabe ligeløn for mænd og kvinder.

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

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

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

#### **§ 4. NYANSÆTTELSE**

##### *Stk. 1*

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

##### **BEMÆRKNING:**

*Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne, jf. § 3, stk. 1.*

##### *Stk. 2*

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) samt øvrige centralt aftalte lønde.

Ved denne vurdering kan begrundelse givet i henhold til § 11 være af betydning og bør derfor inddrages.

Der skal aftales tillæg til tillidsrepræsentanter, jf. bilag 5, og disse tillæg skal også som minimum være på kr. 6.100 (1.1.2006).

Organisationerne har på ethvert tidspunkt, uanset om der er aftalt faste forhandlings-terminer, mulighed for at aftale lønvilkår i forbindelse med nyansættelser, 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.

3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) samt tillæg og/eller løntrin begrundet i arbejds- og ansvarsområdet (svarende til funktionsløn indtil den 1. april 2005) som à contoløn.

4. Der kan udbetales en à contoløn, svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

#### *Stk. 3*

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.

### **§ 5. LØNSTATISTIK**

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

#### **BEMÆRKNING:**

*Den obligatoriske lønstatistik vil fra 2012 kunne downloades fra [www.fldnet.dk](http://www.fldnet.dk) forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.*

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

Hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen, anvendes interressetvistssystemet, der blandt andet rummer mulighed for, at à contolønsager afgøres ved en opmand, jf. § 16.

Aftalen er endnu ikke underskrevet, men kan findes på [www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk) når det sker.

Lønstatistikken opgøres i "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte". "Alle ansatte" og "ansatte begge år i samme stilling" er fortsat tilgængelige på FLD's hjemmeside, men det er ikke længere obligatorisk, at arbejdsgiverne skal udlevere disse opgørelser. De udleverede lønstatistikker fra arbejdsgiverne skal som minimum indeholde oplysninger om:

- Både antal fuldtidsbeskæftigede og antal personer i hver personalegruppe
- 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, og lønforskellen mellem mænd og kvinder målt ved Q/M-ratio, skal angives.

Statistikken opgøres på kommuneniveau.

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

De enkelte kategorier skal indeholde mindst 3 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.

## **§ 6. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE**

### *Stk. 1*

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2011 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.

### *Stk. 2*

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. bilag 1 (råderumspapiret).

Ved OK 11 blev der ikke aftalt afsættelse af midler til lokal løndannelse. Der er således ingen forlodsfinansiering af lokal løndannelse, og derfor skal alle lokalt aftalte lønforbedringer finansieres af det økonomiske råderum.

Det økonomiske råderum er udtryk for de muligheder, der er for lokalt at aftale lønforbedringer. Det økonomiske råderum er en del af kommunens samlede budget, og det er i budgetfasen, at kommunen tager stilling til, hvor meget der skal anvendes til løn.

Det økonomiske råderum er ikke en statisk størrelse men kan i løbet af året både indskrænkes og udvides. Et af de forhold, der har væsentlig indflydelse på råderummet, er personaleomsætningen. Råderummet vil alt andet lige udvides, når en yngre og mindre erfaren, og dermed lavere lønnet medarbejder, erstatter en ældre, mere erfaren og højere lønnet medarbejder. I bilag 1 er oplyst 12 forskellige elementer, som kan påvirke det økonomiske råderum i opadgående eller nedadgående retning.

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. Reststigningen bliver opgjort samlet set for alle kommuner. Viser det sig efterfølgende, at forudsætningen ikke er blevet opfyldt, vil dette påvirke den efterfølgende års udmøntning fra reguleringsordningen.

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 det økonomiske råderum.

### § 7. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

Aftalen om udmøntningsgarantien gælder fortsat men har i denne overenskomstperiode ingen praktisk virkning, da der ikke er nogen forlodsfinansiering. Aftalen er optrykt som bilag 6.

### § 8. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellets område gælder.

Der er én gennemsnitsløngarantigruppe for KL's forhandlingsområde, omfattende alle personalegrupper i Sundhedskartellet. Det er de centrale parter, der sikrer, at gennemsnitsløngarantien overholdes.

**BEMÆRKNING:**

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

### KAPITEL 3. AFTALEINDGÅElsen

#### § 9. AFTALEPARTER

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede og (lokale) repræsentanter for de forhandlings- og aftaleberettigede organisationer i Sundhedskartellet.

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

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

*Forhandlings- og aftaleretten udøves af den forhandlings- og aftaleberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).*

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

*Hvis der er tvivl om, hvem der er den forhandlings- og aftaleberettigede organisation, rettes henvendelse til Sundhedskartellet.*

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

## **§ 10. FORHÅNDSAFTALER**

Der kan indgås forhåndsftaler/aftales retningslinjer, 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, én eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer om indgåelse af forhåndsftaler. Der henvises til bilag 3 vedr. Rammer for lokal løndannelse for ikke-ledende stillinger.*

### **Særligt for ikke-ledende personale**

*Der skal 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.*

Forhåndsftaler kan f.eks. 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 eller om efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

Der kan kun aftales tillæg på kr. 6.100 (1.1.2006) og derover.

Der skal aftales tillæg til tillidsrepræsentanter, jf. bilag 5, og disse tillæg skal også som minimum være på kr. 6.100 (1.1.2006).

Ved OK 11 er det aftalt, at "varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og -opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn som arbejdsmiljørepræsentant", jf. bilag 10.

## § 11. 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.

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 ansvarsområder 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 §§ 12 og 13.

Udgangspunktet bør være, at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer, kompetencer og arbejds- og ansvarsområder (funktioner).

### *Stk. 2*

Lokalt aftalte tillæg, aftalt pr. 1. januar 2011 eller senere, skal forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

### **BEMÆRKNING:**

*En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5.*

*Protokollat af den 21. november 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.*

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

Protokollatet er medtaget, som bilag 9.



*Stk. 3*

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. 4*

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

**KAPITEL 4. OPSIGELSE OG OPHØR AF  
LOKALE AFTALER OM LØN**

De oplyste kriterier er ikke udtømmende.

Kapitel 4 drejer sig om, under hvilke vilkår lokale forhåndsftaler og lønftaler kan opsiges eller ophøre.

Der er vedrørende lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet, og lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer i § 12 og 13, 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.

## § 12. LØN BEGRUNDET I ARBEJDS- OG ANSVARSOMRÅDET

### Stk. 1

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

#### **BEMÆRKNING:**

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

### Stk. 2

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

#### **BEMÆRKNING:**

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

### Stk. 3

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

Bestemmelsen beskriver, hvordan lønforbedringer kan opsiges eller ændres.

I § 12, 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.

### § 13. LØN 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 dén situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.*

I § 13, stk. 1 beskrives, hvordan en 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 heraf. Den ansatte bevarer lønforbedringen som en personlig ordning, såfremt den lokale kollektive aftale opsiges eller ændres.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er som udgangspunkt en varig løndel 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.

*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.

**§ 14. RESULTATLØN**

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatlønsaftaler kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

I §13, stk. 2 fastslås, at en 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 kvalifikationsløns.

Ved enighed kan aftaleparterne dog fortsat ændre en aftale om lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer, jf. 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 5. RETS- OG INTERESSETVISTER**

**§ 15. 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 forhandlings- og aftaleberettigede organisation/ansættelsesmyndigheden henvendelse til Sundhedskartellet og KL med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

**BEMÆRKNING:**

*Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.*

Retstvister opstår, når parterne – som kan være både de lokale og centrale – bliver uenige om forståelsen af denne aftale eller om en lokal indgået aftale, eller mener at der er sket brud på en af de nævnte aftaler.

Første afsnit i § 15 drejer sig om retstvister opstået om lokale aftaler, indgået mellem de kommunale arbejdsgivere og en enkelt organisation.

Andet afsnit i § 15 drejer sig om tvister, der kan tilbageføres til nærværende aftale. Bliver en tvist bragt videre til forhandling mellem den kommunale arbejdsgiver og Sundhedskartellet, følges i øvrigt retstvist-aftalens bestemmelser.

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

## § 16. INTERESSETVISTER

### *Stk. 1*

Hos dén ansættelsesmyndighed, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

### **BEMÆRKNING:**

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

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

Interesselvister 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. 1-3 beskrives de 3 niveauer, der anvendes ved løsning af interesselvister. De skal følges ved tvister mellem en organisation og de kommunale arbejdsgiverparter.

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

Niveau 1.

*Stk. 2*

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

**BEMÆRKNING:**

*Hvis der er enighed mellem de centrale parter, kan forhandlingen afvikles, således at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau.*

*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 KL og den forhandlings- og aftaleberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parters løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

**BEMÆRKNING:**

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

Niveau 2.

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.

*Stk. 4*

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat à contoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person.

Sagen skal forelægges det paritetiske nævn senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3

Det paritetiske nævn består af 4 medlemmer. 2 medlemmer udpeges af Sundhedskartellet, og 2 medlemmer udpeges af KL.

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.

**BEMÆRKNING:**

*For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse jf. stk. 1-4, henvises til bilag 2.*

I to typer af interesseløstvisninger kan en udpeget opmand træffe afgørelse, såfremt sagen ikke kan forliges på niveau 3. Dette gælder for sager om à contoløn 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 à contoløn, så længe der ikke var opnået enighed om vilkårene. Med udbygningen af interesseløstvisningssystemet er det ikke længere muligt. Opmandsmodellen modvirker således ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiversiden.

I bilag 2 er interesseløstvisningssystemet beskrevet grafisk.



## Stk. 5

Hvis interesseløst drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af lokale lønmidler 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 tjenestemandensregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.*

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

## **KAPITEL 6. ELEVER**

### **§ 17. ELEVER**

Elever er omfattet af denne aftale om lokal løndannelse, bortset fra § 4 om nyanstættelser, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interesseløst.

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 å contoløn er det slået fast, at "... der ikke kan iværksættes kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af tillæg, hvad enten disse er "kan-tillæg" eller "skal-tillæg".

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

**KAPITEL 7. TJENESTEMÆND**

**§ 18. TJENESTEMÆND.**

*Stk. 1*

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

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

**BEMÆRKNING:**

*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 én af ovennævnte muligheder.*

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

*Stk. 2*

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.*

**KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE**

**§ 19. IKRAFTTRÆDELSE**

Denne aftale træder, hvor intet andet er nævnt, i kraft den 1. april 2011.

**§ 20. OPSIGELSE**

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Indgåede aftaler fortsætter uændret, uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 27. oktober 2011

For

**KL**

Michael Ziegler

Lise Byrn-Kirketerp

For

**SUNDHEDSKARTELLET**

Grete Christensen

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 mindredrifter, der vil opstå i løbet af året.

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af 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 løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

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

### ELEMENTERNE I DET LOKALE RÅDERUM

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

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.

4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancer og andre fraværssituationer.
8. "Ikke-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 delvist 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. Listen er dog ikke udtømmende.

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

### **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.

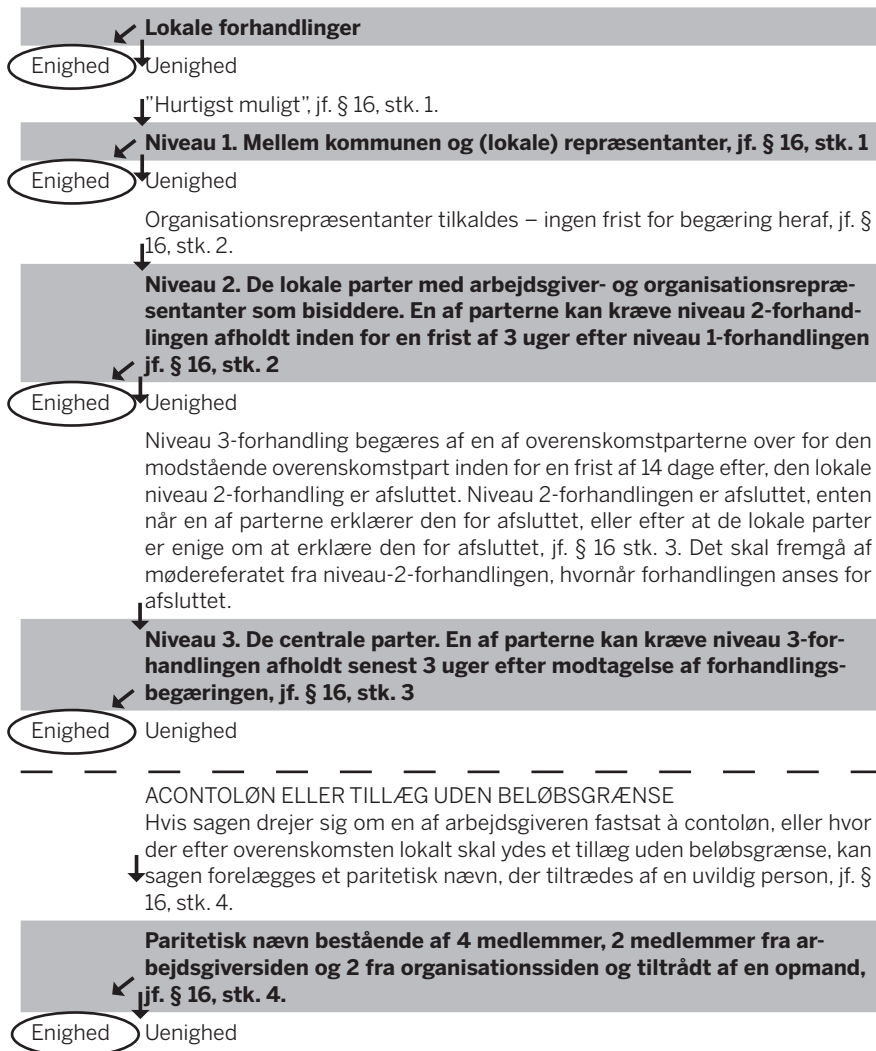
### **ÅRLIG DRØFTELSE AF BUDGETTETS KONSEKVENSER**

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i dén drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. Aftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 4 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.

# LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 16, stk. 1-4



# RAMMER FOR LOKAL LØNDANNELSE

I forbindelse med lokale forhandlinger om tillæg samt indplacering på højere løntrin for ikke-ledende stillinger kan der tages udgangspunkt i de neden for 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 enkelte 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 deres faglige viden til andre, fx kolleger, samarbejdspartnere, studerende og uddannelsessøgende samt patienter (brugere) eller patientgrupper (brugergrupper):

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

### **LEDELSESMÆSSIGE:**

Det ledelsesmæssige funktionsområde dækkes af medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere, der varetager faglig

ledelse, koordinerende funktioner, planlægningsansvar eller lign. Der er ikke tale om at varetage en ledende stilling, idet sådanne er omfattet af lederoverenskomsten:

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



## **DEN GODE LOKALE LØNFORHANDLING – INSPIRATION TIL PROCESSEN**

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 særligt 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 enige om, hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe det drejer sig om.
- Drøft de økonomiske rammer, herunder det lokale økonomiske råderum for den lokale løndannelse, jf. bilag 1 til aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellets område.

- Det er legalt og ofte kloget at holde pauser under forhandlingen.
- Husk, at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive baglande.
- Husk, at begge parter er ansvarlige for et godt forhandlingsklima, og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om, at løftet kan indfris.

### **AFSLUTNING AF FORHANDLINGEN:**

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

## **AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I RELATION TIL LOKAL LØNDANNELSE**

### **§ 1**

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv. Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af tillæg til tillidsrepræsentanten.

#### **BEMÆRKNING:**

*Tillægget bortfalder, når hvervet som tillidsrepræsentant ophører.*

### **§ 2**

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

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

### **§ 3**

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

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

# AFTALE OM UDMØNTNINGSGARANTI AF NYE MIDLER TIL LOKAL LØNDANNELSE

## 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 handicap-område, 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 Sundhedskartellets 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 tillægelsen 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 udleverer 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 status-opgørelsen 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 interesseret.*

#### 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, hvorvidt 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 resultat-løn.

#### **EKSEMPEL:**

Medarbejder A har funktionsløn i henhold til en lokal forhåndsaftale, indgået i 2007. Medarbejder A fratræder pr. 31.3.2010, og medarbejder B overtager funktionen pr. 1.4.2010. Den lokale forhåndsaftale 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 løntillæg 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 over for 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 lønuddbetalingen 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.

\*\*

#### BILAG 2 - BEREGNING AF FORBRUG

##### 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 overenskomstsatte 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 indplacement på højere løntrin.

Belastningen ved en løntrinsændring beregnes som forskellen mellem den hidtidige trin aflønning og den nye trin aflønning opgjort i 01-04. 2010-niveau.

Hertil lægges forskellen i eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. Særlig feriegodtgørelse tillægges af lønforskellen, men ikke af pensionsforskellen. For overenskomstsatte 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.*

*[O.08]Midler, der er finansieret fra lokale kompetenceudviklingspuljer, indgår ikke i udmøntningsgarantiaftalen.*

BILAG 7

# **AFTALE OM STATISTIKGRUNDLAG FOR DE LOKALE FORHANDLINGER**

Aftalen er endnu ikke underskrevet. Når det sker, vil den kunne findes på [www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk)



# AFTALE OM BESKÆFTIGELSESANCIENNITET FOR ANSATTE I KOMMUNER

## § 1. HVEM ER OMFATTET AF AFTALEN

### Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Sundhedskartellet's forhandlingsområde, som er ansat

- i KL's forhandlingsområde
- på selvejende institutioner mv., som Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster.

### BEMÆRKNING:

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

### Stk. 2.

Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse mv. 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.

Fuld beskæftigelsesanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

### 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 fraværperioder medregnes i beskæftigelsesancienniteten:

- ferie,
- midlertidig tjeneste i anden stilling,
- sygdom,
- barsel- og adoptionsfravær med løn,
- barsel- og adoptionsorlov uden løn efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselsoven),

- fravær med henblik på varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet,
- tjenestefrihed med løn og
- 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 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** om en fratrædende persons ansættelse skal indeholde oplysning om:

- datoen for tiltrædelsen,
- datoen for fratrædelsen og
- 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 1. april 2011 og erstatter aftale af 22. maj 2007 om beskæftigelsesanciennitet i kommuner.

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

*Stk. 3.*

Aftale af 3. juli 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 **aftalerne om lokal løndannelse**, finder aftale af 3. juli 1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/ amtskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønsystemet, fortsat anvendelse.

København, den 19. januar 2012

For KL  
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet  
Grete Christensen / Helle Varming

## BILAG 9

# **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 arbejdsgiverpartier 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 ander 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

## BILAG 10

# PROTOKOLLAT OM FORHANDLING OM FUNKTIONSLØN TIL ARBEJDSMILJØ- REPRÆSENTANTER

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanten varetager en række vigtige funktioner i den lokale arbejdsmiljøorganisation, jf. lov om arbejdsmiljø.

### *BEMÆRKNING:*

*Eksempelvis bidrag til planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og til udarbejdelse af APV og påvirkning af den enkeltes adfærd til fremme af egen og andres sikkerhed og sundhed.*

*Parterne skal derfor henlede opmærksomheden på, at varetagelsen af arbejdsmiljøfunktioner og opgaver kan danne grundlag for en forhandling om ydelse af funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanten.*

København, den 21. december 2011

For KL  
Michael Ziegler/Johnny Kristensen

For Sundhedskartellet  
Grete Christensen/Helle Varming





## **SUNDHEDSKARTELLET**

Sankt Annæ Plads 30

1250 København K

Tlf. 46 95 40 60

[shk@sundhedskartellet.dk](mailto:shk@sundhedskartellet.dk)

[www.sundhedskartellet.dk](http://www.sundhedskartellet.dk)