

## Fællesaftale om lokal løndannelse

KL

Organisationerne i den pædagogiske branche:

BUPL - forbundet for pædagoger og klubfolk

FOA - Fag og Arbejde

Socialpædagogernes Landsforbund

Fagligt Fælles forbund (3F)

Dansk Metal

Indholdsfortegnelse	Side
<b>Kapitel 1. Anvendelsesområde.....</b>	<b>4</b>
§ 1. Område .....	4
<b>Kapitel 2. Lønmodel.....</b>	<b>4</b>
§ 2. Lønmodel .....	4
<b>Kapitel 3. Pension og uddannelse.....</b>	<b>6</b>
§ 3. Pension.....	6
§ 4. Uddannelse.....	7
<b>Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure .....</b>	<b>8</b>
§ 5. Lønpolitiske drøftelser.....	8
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale .....	8
§ 7. Delegation af forhandlings-/aftalekompetencen .....	10
§ 8. Lønstatistik .....	11
§ 9. Råderum til lokal løndannelse .....	11
§ 10. Udmøntningsgaranti .....	13
§ 11. Gennemsnitsløngaranti .....	14
<b>Kapitel 5. Aftaleindgåelsen.....</b>	<b>14</b>
§ 12. Aftaleparter .....	14
§ 13. Forhandlingsfællesskaber .....	14
§ 14. Forhåndsftaler .....	14
§ 15. Begrundelser .....	15
<b>Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.....</b>	<b>15</b>
§ 16. Funktionsløn.....	15
§ 17. Kvalifikationsløn.....	16
§ 18. Resultatløn.....	16
<b>Kapitel 7. Rets- og interesselvister .....</b>	<b>16</b>
§ 19. Tvister om procedureaftaler.....	16
§ 20. Retstvister.....	16
§ 21. Interesselvister .....	17
<b>Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.....</b>	<b>18</b>
§ 22. Funktionsløn.....	18
§ 23. Kvalifikationsløn.....	19
§ 24. Særlig overgangsordning for tjenestemænd og reglementsansatte.....	19
<b>Kapitel 9. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.....</b>	<b>19</b>
§ 25. Ikrafttrædelse .....	19
§ 26. Opsigelse af aftalen .....	19
Bilagsgliste .....	21
Bilag 1. Det lokale økonomiske råderum .....	22
Bilag 2. Løsning af lokale interesselvister og frister i forbindelse med procedure pr. den 1. april 2008 .....	25

## Kapitel 1. Anvendelsesområde

### § 1. Område

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

- 1) KL's forhandlingsområde,
- 2) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, og for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med,
- 3) [O.08] i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og hvor dette fremgår af den respektive overenskomst [O.08] og
- 4) fælles kommunale virksomheder.

#### Bemærkning:

De selvejende dag- og/eller døgninstitutioner er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen, amtsrådet og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

#### Bemærkning vedr. KL og Frederiksberg Kommune:

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

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

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

[O.08] Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 3, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30. [O.08]

## Kapitel 2. Lønmodel

### § 2. Lønmodel

#### Stk. 1

Lønmodellen består af følgende elementer:

#### 1. Grundløn

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/eventuelt nyan-sat.

#### 2. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller decentralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

### *3. Kvalifikationsløn*

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller decentralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

### *4. Resultatløn*

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. 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 engangsbetalt eller som midlertidige tillæg. [O.08]

#### **Bemærkning:**

Lønmodellen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstområder, hvorfor der tillige henvises til den enkelte overenskomst. I den enkelte overenskomst kan der være peget på vejledende og/eller obligatoriske kriterier for det konkrete område.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til bilag 9 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og bilag 7 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

[O.08] 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. [O.08]

#### *Stk. 2*

[O.08] Grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn procentreguleres med generelle lønforbedringer og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg – herunder for særlige kommunegrupper – undtages fra generelle lønforbedringer. [O.08]

#### **Bemærkning:**

Der henvises til aftaler pr. 1. april 2008 om lønninger for kommunalt ansatte.

## Kapitel 3. Pension og uddannelse

### § 3. Pension

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a, b eller c. For reglementsansatte gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a eller c:

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin incl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

#### Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

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

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

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

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

#### Bemærkning til stk. 2:

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

#### Bemærkning til stk. 2 b:

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

#### Bemærkning til stk. 2 c:

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

### *Stk. 3 Pensionsforbedringer*

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.

I øvrigt kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension.

#### **Bemærkning:**

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

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

## **§ 4. Uddannelse**

### *Stk. 1*

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

#### **Bemærkning:**

I forbindelse med de særlige muligheder for anvendelse af 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 §§ 12-15. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

#### **Bemærkning:**

De overordnede retningslinjer 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 forhandlingsprocedure

### § 5. Lønpolitiske drøftelser

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

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der endvidere samlet med organisationerne i den pædagogiske branche lønpolitiske drøftelser.

I drøftelserne med organisationerne i den pædagogiske branche indgår blandt andet drøftelser af, hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der hensigtsmæssigt kan dækkes af henholdsvis forhåndsaftaler og/eller ved konkrete aftaler, herunder ved aftaler på decentralt niveau.

#### Bemærkning:

Med "samlet" forstås de relevante organisationer i forhold til kommunen.

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

### § 6. Forhandlinger og procedureaftale

#### Stk. 1

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt

#### Stk. 2

Som led i de årlige lønforhandlinger føres der samlet med organisationerne i den pædagogiske branche drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger.

#### Bemærkning:

Med samlet forstås de relevante organisationer i forhold til kommunen.

#### Stk. 3

Det forudsættes, at de i § 5 nævnte lønpolitiske drøftelser samt drøftelser om at indgå en eller ændre en allerede indgået procedureaftale foretages samtidigt, medmindre andet aftales lokalt mellem kommunen og organisationerne i den pædagogiske branche samlet.

#### Stk. 4

Den lokale procedureaftale forudsættes som minimum at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

1. Kommunens henholdsvis organisationernes angivelse af, hvem der er bemyndigede til at indgå lønaftaler.
2. Tidsfrister og regler for afvikling af de årlige forhandlinger.
3. Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og andre omstruktureringer m.v.
4. De oplysninger, der skal udveksles i forbindelse med forhandlingerne under pkt. 2 og 3.

5. Formidling af aftaleresultater.
6. Opsigelse af en procedureaftale.

*Stk. 5*

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftaleretten til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau), forudsættes den lokale procedureaftale også at indeholde oplysninger/bestemmelser om følgende:

7. Hvorledes organisationernes aftaleret kan udøves, såfremt denne ikke (kan) delegeres til en på institutionen/arbejdspladsen valgt tillidsrepræsentant.
8. Hvordan lokale uenigheder løses/håndteres.

*Stk. 6*

Såfremt der ikke kan opnås enighed med organisationerne i den pædagogiske branche om indgåelse af en aftale om tidsfrister og regler for afvikling af de lokale forhandlinger jf. stk. 3, kan en sådan uenighed forsøges løst efter § 20, stk. 2.

*Stk. 7*

I det omfang, der ikke opnås enighed om en procedureaftale, gælder følgende:

1. Der forhandles efter stk. 1.
2. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

**Bemærkning:**

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

3. Hvis en af parterne fremsætter krav, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

**Bemærkning:**

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

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. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

*Stk. 8*

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

**Bemærkning:**

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 2 eller 7.

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



1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
2. Der kan kun udbetales grundløn samt centralt aftalte londele.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en acontoløn.
4. Der kan udbetales en acontoløn svarende til kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

[O.08] Den ansatte skal ved tiltrædelsen være orienteret om, hvilken af de 4 løsningsmuligheder der er valgt. [O.08]

I hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 20.

#### *Stk. 9*

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

#### **Bemærkning til stk. 1-9:**

Af § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. 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 samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

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

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

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

#### **Bemærkning til §§ 5 og 6:**

Det er forudsat, at såvel den lønpolitiske drøftelse som procedureaftalen giver mulighed for løsninger, der er tilpasset de enkelte personalegrupper, arbejdsområder, institutionstyper m.v. i kommunen.

I store kommuner kan ovenstående evt. ske selvstændigt for et forvaltningsområde eller lignende.

### **§ 7. Delegation af forhandlings-/aftalekompetencen**

Såfremt der fra arbejdsgiverside sker delegation/decentralisering af forhandlings/aftalere retten til decentralt niveau (fx distrikts/område/arbejdsplads-/institutionsniveau)

forudsættes det, at der i den lokale procedureaftale er skabt klarhed om følgende forhold, der har betydning for de decentrale parter's løsning af forhandlingsopgaven:

1. at principperne for den lokale løn-økonomi på institutionsniveauet er åben og kendt for de lokale parter,
2. hvilke løn- og personalepolitiske kriterier og elementer, der kan og bør inddrages i de lokale forhandlinger (jf. ovf. om den lønpolitiske drøftelse),
3. hvilke initiativer der evt. skal foretages, for at de lokale parter er uddannet til at varetage forhandlingsopgaverne.

**Bemærkning:**

Der er enighed mellem parterne om, at det er væsentligt for varetagelse af den lokale løndannelse, at der er skabt den fornødne klarhed om de ovenfor nævnte forhold, men der er ikke krav om, at der skal indgås aftale herom.

## § 8. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder.

**Bemærkning:**

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

## § 9. Råderum til lokal løndannelse

*Stk. 1*

[O.08] Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2008 er der til ansatte omfattet af denne aftale afsat følgende midler til lokal løndannelse:

Pr. 1. april 2009: 1,25<sup>0</sup>% af organisationernes lønsum ekskl. særydelser, for følgende grupper:

1. (gældende til og med 1. april 2009)

Ledere efter følgende overenskomster:

- Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.
- Overenskomst for pædagoger i dagplejeordninger og central pladsanvisning, bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune.
- Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder.
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område.
- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet).
- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.

- Overenskomst for legepladspersonale.

Ansatte efter følgende overenskomst:

- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter.

2. (gældende fra 2. april 2009)

Ansatte efter følgende overenskomster:

- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter.

Pr. 1. april 2010: 0,7% af organisationernes lønsum ekskl. særydelser.

For ansatte efter følgende overenskomster:

- Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.
- Overenskomst for pædagogmedhjælpere.
- Overenskomst for dagplejere.
- Overenskomst for hjemmedagplejere.
- Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere.
- Legepladsmedarbejdere ansat efter overenskomst for legepladspersonale.

Pr. 1. april 2010: 1,25% af organisationernes lønsum ekskl. særydelser.

For ansatte efter følgende overenskomster:

- Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Overenskomst for ledende værkstedspersonale m.v. ved klientværksteder.
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område.
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger.
- Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne.
- Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter.
- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet).
- Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.
- Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune.
- Legepladspædagoger ansat efter overenskomst for legepladspersonale. [O.08]

Midlerne indgår i den enkelte kommunes råderum, og er saledes ikke opdelt til den enkelte organisation.

*Stk. 2*

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

**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 dermed centralt fastsat loft for den lokale anvendelse af midler til lokal løndannelse.

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

For så vidt angår de elementer, der påvirker det lokale økonomiske råderum, herunder den centralt aftalte forlodsfinansiering, henvises til bilag 1.

[O.08] Forhandlinger om udmøntning af nye midler pr. 1. april 2009 og 1. april 2010 anbefales igangsat så tidligt, at udmøntning kan ske fra disse datoer jf. § 5 i aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

Der henvises til bemærkninger til § 10 hvoraf det blandt andet fremgår, at i opgørelsen af udmøntningsgarantiens opfyldelse indgår alene summen af de aftaler, der er ydet med virkning fra 1. april 2010. [O.08]

## **§ 10. Udmøntningsgaranti**

*Stk. 1*

[O.08] For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse jf. dog stk. 2.

*Stk. 2*

Ansatte, som er nævnt i § 9, stk. 1 punkt a og b, er ikke omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

**Bemærkning:**

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved de enkelte organisationsforhandlinger. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantierne.

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

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn og Personale, afsnit 09.20. [O.08]

## § 11. Gennemsnitsløngaranti

### Stk. 1

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om gennemsnitsløngaranti.

### Stk. 2

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

### Stk. 3

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmontning fra reguleringsordningen, værdien af de gruppevise omklassificeringer og 72 % af evt. finansiering af lokal løndannelse og de gruppevise omklassificeringer. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

## Kapitel 5. Aftaleindgåelsen

### § 12. Aftaleparter

Lokale lønaftaler indgås mellem kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som kommunen, og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

#### Bemærkning:

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

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

### § 13. Forhandlingsfællesskaber

Lokale repræsentanter for de 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 forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 14. Forhåndsftaler

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

#### Bemærkning:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overens-

komst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinjer for indgåelse af forhåndsaftaler.

## § 15. Begrundelser

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

### Bemærkning:

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

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

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

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

## Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

### § 16. Funktionsløn

#### Stk. 1

Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

#### Bemærkning:

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

#### Stk. 2

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

#### Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på, at ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.

#### Stk. 3

Aftaler om lønindsparinger kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## § 17. Kvalifikationsløn

### *Stk. 1*

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

#### Bemærkning:

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

### *Stk. 2*

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

#### Bemærkning:

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

### *Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## § 18. Resultatløn

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

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

## Kapitel 7. Rets- og interesselov

## § 19. Tvister om procedureaftaler

### *Stk. 1*

Hvis en af parterne i den lokale procedureaftale finder, at den anden part ikke efterlever aftalen, skal der rettes henvendelse til den anden part herom.

### *Stk. 2*

Såfremt der ikke inden for 21 dage er taget initiativ til at løse tvisten, kan sagen indbringes for overenskomstens parter med henblik på at løse tvisten.

### *Stk. 3*

Aftalens parter er enige om, at tvistigheder om lokalt indgåede procedureaftaler ikke bør gøres til genstand for behandling i henhold til Hovedaftalerne.

## § 20. Retstvister

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

**Bemærkning:**

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/kommunen henvendelse til den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af forhandling mellem den kommunale arbejdsgiverpart og den pågældende organisation. Hvis enighed ikke kan opnås behandles retstvisten efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.

En eventuel afgørelse i en retstvist mellem en arbejdsgiverpart og en organisation har bindende virkning for samtlige de underskrivende parter.

## **§ 21. Interessetvister**

### *Stk. 1*

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

**Bemærkning:**

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

### *Stk. 2*

Bilægges 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.

### *Stk. 3*

Bilægges interessetvisten 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 navn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, der er omfattet af denne aftale og 3 medlemmer, som udpeges blandt arbejdsgiverne. Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske navn i stk. 4, 1. led, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

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

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



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

*Stk. 5*

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for organisationerne i den pædagogiske branche 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 til stk. 1-5:**

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

*Stk. 6.*

Såfremt interesseløst drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal/decentral anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem de kommunale arbejdsgiverparter og organisationerne i den pædagogiske branche.

**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 tjenestemænd og reglementsansatte 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. lønningrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte er i øvrigt uændret.

## **Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn**

### **§ 22. Funktionsløn**

*Stk. 1*

Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

*Stk. 2*

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

*Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## **§ 23. Kvalifikationsløn**

### *Stk. 1*

Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

### *Stk. 2*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

## **§ 24. Særlig overgangsordning for tjenestemænd og reglementsansatte**

### *Stk. 1*

Ved tjenestemænd og reglementsansattes overgang til lokal løndannelse sikredes disse som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det blev forudsat, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. blev bevaret.

### *Stk. 2*

Den pågældendes pension beregnes efter det løntrin den pågældende skal pensioneres fra i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, i det omfang disse løntrin ydes som løntrin. En tjenstemands/reglementsansatts pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden/den reglementsansatte ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

### *Stk. 3*

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

## **Kapitel 9. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.**

### **§ 25. Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008.

### **§ 26. 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

For

KI.

For

BUPL – forbundet af pædagoger og klubfolk

For

FCA- Fag og Arbejde

For

Socialpædagogernes Landsforbund

*Anders Nisum*

For

Fagligt Fælles Forbund (3F)

For

Dansk Metal

## Bilagsliste

- |         |   |
|---------|---|
| Bilag 1 | Det lokale økonomiske råderum   |
| Bilag 2 | Løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse og frister i forbindelse med procedurer pr. 1. april 2008. |
| Bilag 3 | Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter.                            |

KL, BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk  
FOA – Fag og Arbejde,  
Socialpædagogernes Landsforbund,  
Fagligt Fælles Forbund (3F)  
Dansk Metal

## Bilag 1. Det lokale økonomiske råderum

Bilag til aftale om lokal løndannelse

Side 1/3

### Det lokale økonomiske råderum

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

#### *Indledning*

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

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

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

Organisationerne i den pædagogiske branche og KL har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommuner.

#### *Det lokale råderum*

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den lokale 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" vil blive oplyst nedenfor.

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

[O.08] Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal

londannelse. 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. [O.08]

#### *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 Vakancesituationer 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 tildelelser, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

#### Betydningen af reguleringsordningen

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

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.

---

<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.

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

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

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

#### *Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

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

## Bilag 2. Løsning af lokale interesselister og frister i forbindelse med procedure pr. den 1. april 2008

KL

BUPL – forbundet for pædagoger og klubfolk

FOA – Fag og Arbejde

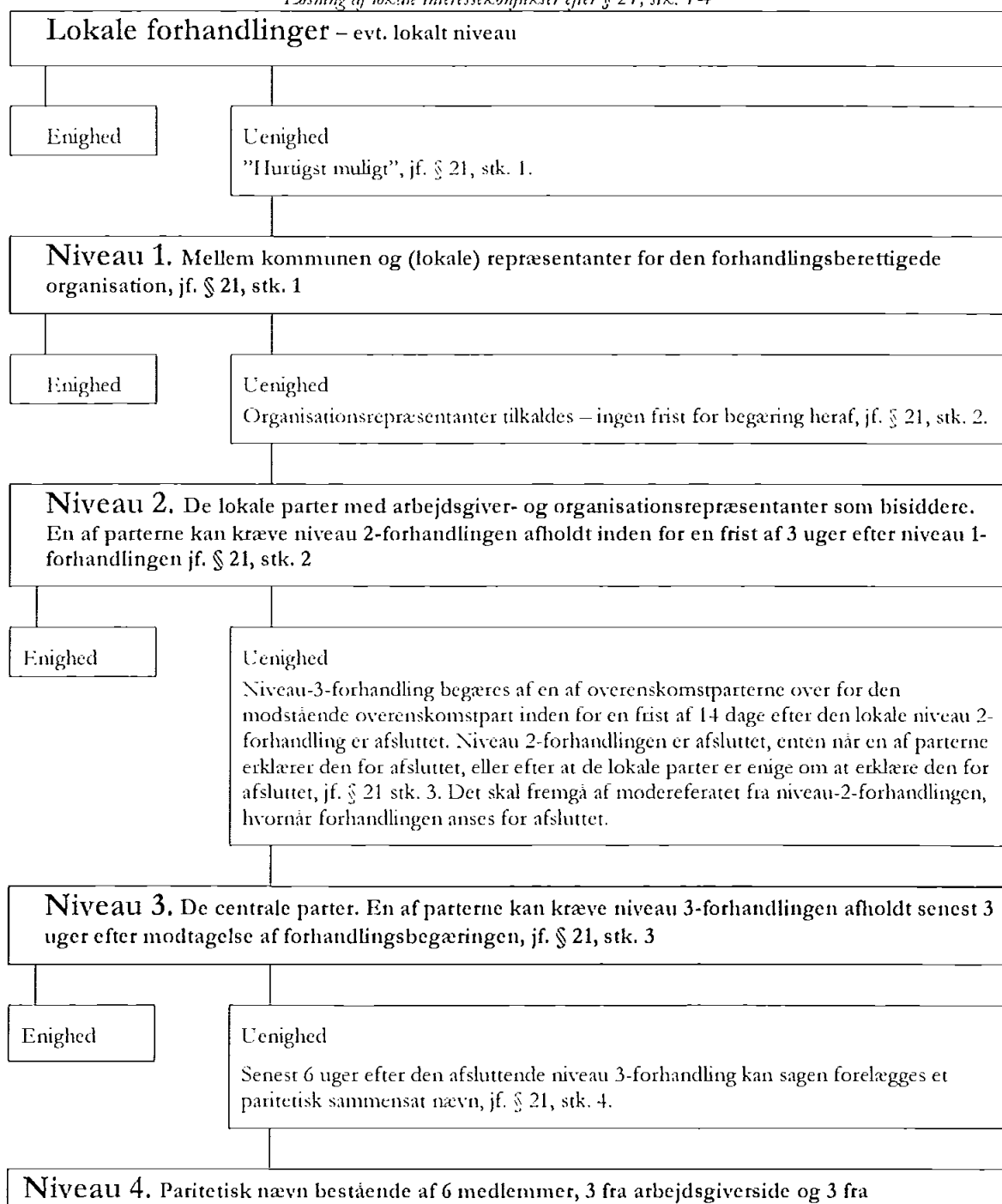
Socialpædagogernes Landsforbund

Fagligt Fælles Forbund (3F)

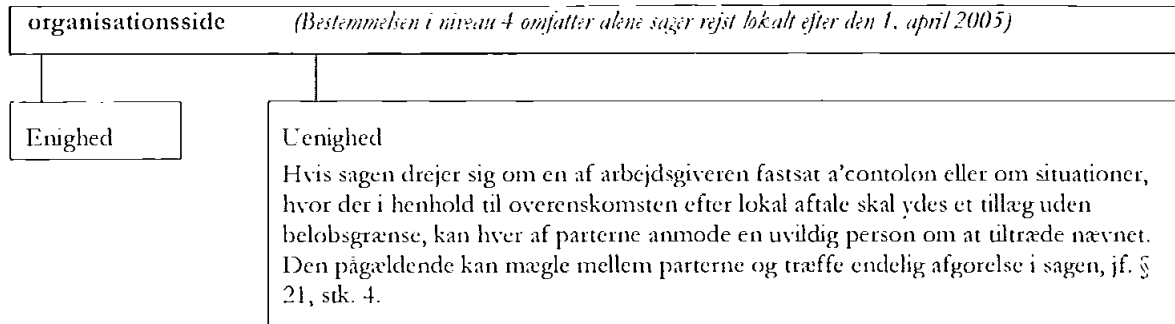
Dansk Metal

### Model 1

*Løsning af lokale interessekonflikter efter § 21, stk. 1-4*







### Model 2

#### *Løsning af lokale interessekonflikter efter § 21, stk. 5*

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interessestvister, der erstatter § 21, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interessestvister vedrørende ny londannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interessevist.

### Bilag 3. Fælleserklæring af 13. februar 1998

## Fælleserklæring af 13. februar 1998 om Gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter<sup>1</sup>

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

---

<sup>1</sup> Denne fælleserklæring fra parterne blev udarbejdet i februar 1998, dvs. 1½ måned før det nye lønsystem trådte i kraft. Parterne er fortsat enige om indholdet i fælleserklæringen. Punkt 7a (vedr. forudsfinansierings størrelse) og 7f refererer dog tidsmæssigt til aftale om nye lønformer fra 1997 og 1999. For så vidt angår disse bestemmelser henvises til de gældende regler.

1. De kommunale arbejdsgiverpartier og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.
2. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale partier understøtter alle de nye lønlementer, der har været enige om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
3. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
4. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale partier indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingssystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildeles hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
5. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Lokal løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
6. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den lokale løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt.

Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.

Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

7. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgodese parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:

- a) Målsætningen for lokal løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til lokal løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.
- b) Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- c) Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn):

**Grundlønnen** er en centralt aftalt varig løndel.

**Funktionsløn** er en varig eller en midlertidig løndel.

**Kvalifikationsløn** er som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne.

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

- tidsbegrænsede aftaler
- aftaler, hvor lønforbedringen er knyttet til en betingelse, og hvor det af parterne kan konstateres, om betingelsen fortsat er opfyldt.

**Resultatløn** er typisk en midlertidig løndel.

- d) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afledes af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- e) Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- f) Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For

Kommunernes Landsforening

Søren Andersen

Herluf Ibsen

For

Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard

Per Korshøj

For

Københavns Kommune

P.O.V.

Hans Simmelkjær

Jan Tonners

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte

Poul Winckler

Jørgen Holst