

AFTALE OM
LOKAL LØNDANNELSE
FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSPERSONALE

2008

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. LØNMODEL.....	4
§ 2. LØNMODEL.....	4
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE.....	7
§ 3. PENSION.....	7
§ 4. UDDANNELSE.....	8
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE.....	9
§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE.....	9
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE.....	10
§ 7. LØNSTATISTIK.....	11
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	12
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI.....	13
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTIEN.....	13
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen.....	13
§ 11. AFTALEPARTER.....	13
§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER.....	14
§ 13. FORHÅNDSAFTALER.....	14
§ 14. BEGRUNDELSER.....	14
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN, KVALIFIKATIONSLØN SAMT RESULTATLØN.....	14
§ 15. FUNKTIONSLØN.....	14
§ 16. KVALIFIKATIONSLØN.....	15

§ 17. RESULTLØN	15
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER	16
§ 18. RETSTVISTER	16
§ 19. INTERESSETVISTER	16
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN	17
§ 20. FUNKTIONSLØN	17
§ 21. KVALIFIKATIONSLØN	18
KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND	18
§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND	18
KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV	19
§ 23. IKRAFTTRÆDELSE	19
§ 24. OPSIGELSE AF AFTALEN	19
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM	20
BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER	23

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for regionalt ansatte, som er omfattet af en overenskomst/ aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

****NYT****

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for ansatte ved selvejende institutioner, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Selvejende institutioner er omfattet af den regionale udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster/aftaler indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn.

BEMÆRKNINGER:

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 regionen og bestyrelsen for den pågældende selvejende dag- og/eller døgninstitution.

For budgetmæssigt ansatte gælder samme bestemmelser som for tjenestemænd.

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.

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

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 centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

BEMÆRKNINGER:

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.*

3. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn.

Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationer tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

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

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

****NYT****

4. Resultatløn

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater.

Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

- a) At skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen, og/eller
- b) At fremme lokale projekter, der har til formål at udvikle fagligheden, fremme nye arbejdsmetoder, foretage organisatoriske omlægninger og lignende.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Resultatløn er normalt en midlertidig løndel.

Resultatløn kan etableres i følgende former:

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

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

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

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

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

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

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

BEMÆRKNINGER:

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

Resultatløn kan udmøntes i form af:

- Varige lønforbedringer
- Midlertidige lønforbedringer
- Engangsbeløb
- Supplerende pensionsordninger
- Omskolings-, efter- eller videreuddannelse
- Fratrædelsesløn eller forlænget opsigelsesvarsel.

Lønforbedringerne kan gives i form af engangsbeløb, tillæg eller løntrinsforbedringer. Engangsbeløb og tillæg er ikke-pensionsgivende, medmindre andet er bestemt i aftalen.

BEMÆRKNINGER:

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.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.

Ved indgåelse af nye lokale lønftaler tages der stilling til om hidtil ydede lønde, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye lønde, eller om nye lønde lægges til den hidtil aftalte løn.

Ved indgåelse af nye lokale 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.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (OK [11.06.1](#))¹ og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)).

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til Aftale (pr. 01-04-2008) om lønninger for regionalt ansatte (OK [21.03.1](#)).

KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

§ 3. PENSION

Stk. 1.

Til overenskomstansatte ydes lokalt aftalt 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:

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er maksimalt 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).

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04 til 31-05-2002, er pensionsgivende.

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

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-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.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:

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

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. B:

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

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. C:

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

Stk. 3.

Lokal løndannelse kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse /pensionsforsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension, (OK [11.25.1](#)).

§ 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.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5 - 6 og §§ 11-14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

BEMÆRKNINGER:

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

Spørgsmålet om, hvilke konkrete medarbejdere, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af regionen. 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. LØNPOLITISK DRØFTELSE

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

****NYT****

Som led i lønforhandlingen i **2009 og 2010** føres endvidere lønpolitiske drøftelser med FOA, jf. § 6, stk. 1.

BEMÆRKNINGER:

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

§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

****NYT****

Stk. 1.

Der forhandles som udgangspunkt to gange i overenskomstperioden. Dette sker i forbindelse med, at de afsatte midler (1,6 %) er til rådighed (med 0,8 %) pr. 01-04-2009 og (med 0,8 %) pr. 01-04-2010.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

Regionen indkalder til et samlet møde med de lokale repræsentanter for FOA med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Mødet kan evt. aftales afholdt sammen med lokale repræsentanter for andre organisationer.

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

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

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 19.

Stk. 5.

Regionen og (lokale) repræsentanter for FOA har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

****NYT****

Stk. 6.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved lønforhandlingerne i **2009 og 2010**. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal være særligt opmærksomme på dette.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-6:

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

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 regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.

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

§ 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder, (OK [11.20.04](#)).

§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

****NYT****

Stk. 1.

Der er til ansatte omfattet af denne aftale, afsat 1,6 % af lønsummen (01-10-2007-niveau) ekskl. særydelser til lokal løndannelse. Midlerne udmøntes med 0,8 % pr. 01-04-2009 og 0,8 % pr. 01-04-2010.

BEMÆRKNINGER:

Der er for social- og sundhedspersonale (OK [32.03.1](#)) disponeret 0,8 % den 01-04-2009 fra den lokale løndannelse til medfinansiering af de aftalte ændringer i grundlønninger. Disse midler indgår ikke ved opgørelsen af udmøntningsgarantien i 2009. Der er således ikke nye midler til lokal løndannelse pr. 01-04-2009 til social- og sundhedspersonale.

Der er for sygehusportører (OK [32.16.1](#)) disponeret 0,6 % den 01-04-2009 fra den lokale løndannelse til medfinansiering af de aftalte ændringer i grundlønninger. Disse midler indgår ikke ved opgørelsen af udmøntningsgarantien i 2009. Der er således kun 0,2 % i nye midler til lokal løndannelse pr. 01-04-2009 til sygehusportører.

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af størrelsen af de afsatte midler.

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

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

****NYT****

Forhandlinger om udmøntning af nye midler pr. 01-04-2009 anbefales igangsat så tidligt, at udmøntning kan ske fra denne dato.

§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder, (OK [11.20.03](#)).

BEMÆRKNINGER:

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved organisationsforhandlingerne. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte region 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.

§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

Stk. 1.

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, gælder Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)).

Stk. 2.

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2007.

Stk. 3.

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevisse omklassificeringer og 72 % af evt. finansiering af lokal løndannelse. 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

§ 11. AFTALEPARTER

Lokale lønaftaler indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution - herunder de hertil bemyndigede og (lokale) repræsentanter for FOA.

BEMÆRKNINGER:

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

Forhandlingsretten udøves af (lokale) repræsentanter fra FOA.

§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

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

§ 13. FORHÅNDSAFTALER

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

BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere medarbejdere udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinier om indgåelse af forhåndsftaler.

§ 14. BEGRUNDELSER

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

BEMÆRKNINGER:

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

Protokollat af 04-11-1998 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.

KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONSLØN, KVALIFIKATIONSLØN SAMT RESULTATLØN

§ 15. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 16. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

****NYT****

§ 17. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

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

KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

§ 18. RETSTVISTER

Brud på eller uenighed om forståelsen af denne aftale eller lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter hovedaftalens regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen, (OK [32.00.2](#)).

§ 19. INTERESSETVISTER

Stk. 1.

I den region, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer – 3 medlemmer som udpeges af FOA, 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 nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

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

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

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

Stk. 5.

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for FOA 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.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 6.

Hvis interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem den regionale arbejdsgiverpart og FOA.

BEMÆRKNINGER:

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

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

§ 20. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

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.

§ 21. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

KAPITEL 9. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND

§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

Stk. 1.

Ved tjenestemænds overgang til lokal løndannelse sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin. Det forudsættes, at hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv. bevares.

Stk. 2.

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin den pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionsstidspunktet.

Stk. 3.

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 01-06-2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

§ 23. IKRAFTTRÆDELSE

Denne aftale træder i kraft den 01-04-2008.

§ 24. OPSIGELSE AF AFTALEN

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2011. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 03-07-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For FOA - FAG OG ARBEJDE:
Karen Stæhr

/ Steen Parker Sørensen

BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

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

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det 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.

Overenskomstparterne har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af ny løndannelse i regionerne.

Det lokale råderum

Lønsystemet indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Regioner 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 mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplyst nedenfor.

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

På regionsniveau er regionen forpligtet til at udmønte beløbene fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som beskrevet nedenfor. Det er ikke en pulje, der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om et minimumsbeløb på regionsniveau for så vidt angår de grupper, for hvem der er aftalt en udmøntningsgaranti.

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-lønkroner” konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.¹

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

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

Hvis lønudviklingen i regioner og kommuner 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 regioner.

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

¹ 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 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 regioners dispositioner omkring ny 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.

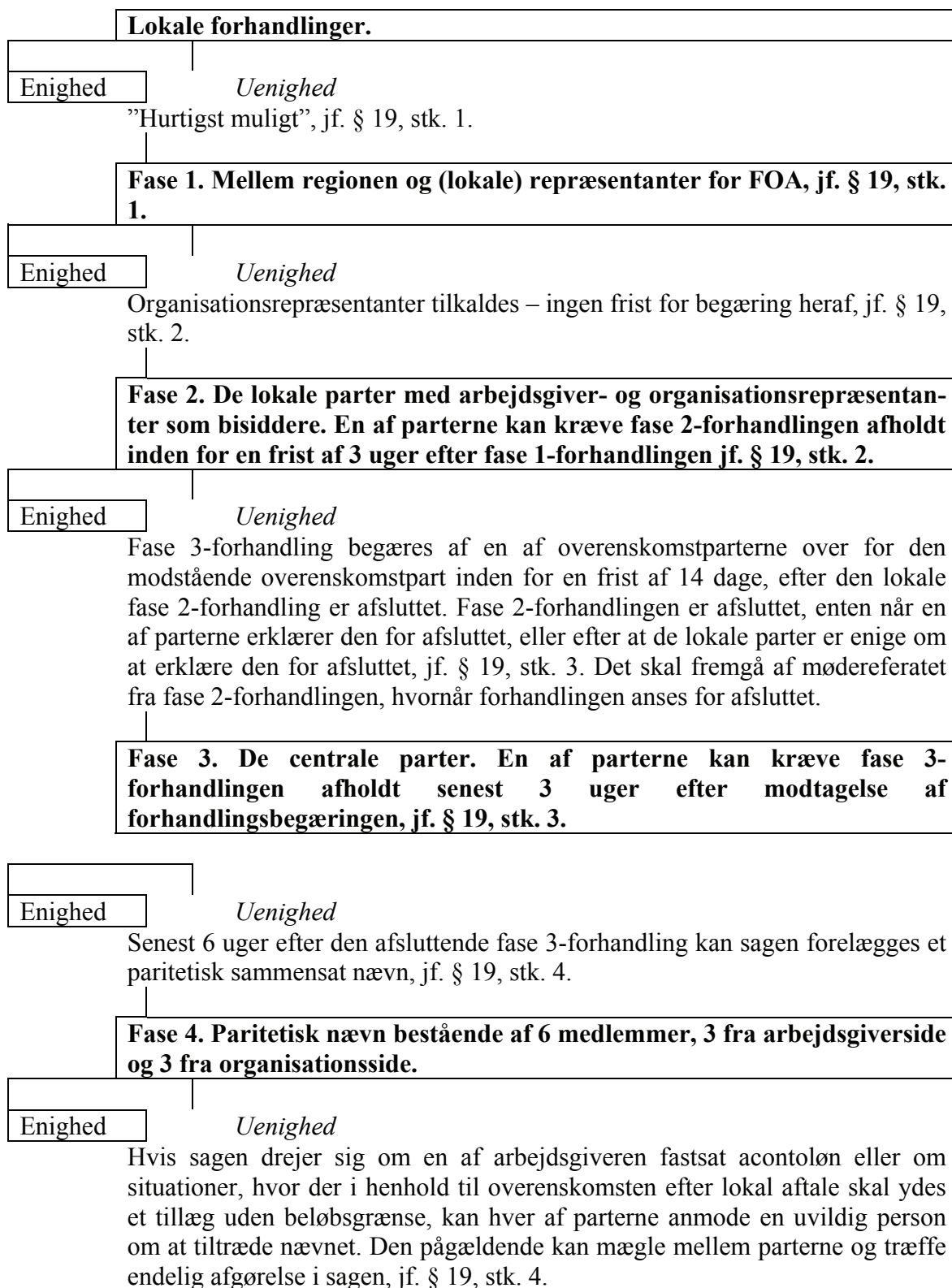
Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i regionen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og regionens 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 INTERESSETVISTER

Model 1

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



Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5.

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