

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

BIBLIOTEKARFORBUNDET

PROTOKOLLAT

1.

Mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Bibliotekarforbundet er der enighed om, at tjenestemandsansatte bibliotekarer, der er ansat ved regionale institutioner, følger bestemmelserne i den mellem Bibliotekarforbundet og KL indgåede aftale af den 10-09 2013 for tjenestemandsansatte bibliotekarer.

2.

Der er mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Bibliotekarforbundet enighed om, at tjenestemandsansatte bibliotekarer, der er ansat ved regionale institutioner, følger bestemmelserne i den mellem Bibliotekarforbundet, De Offentlige Tandlæger, Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet, Tandlægeforeningen og KL indgåede Aftale om lokal løndannelse for Tandlæger, Musikskoleledere/-undervisere og tjenestemandsansatte bibliotekarer af den 10-11-2013.

Protokollatet har virkning fra den 01-04-2013.

København, den 18. november 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For BIBLIOTEKARFORBUNDET:
Søren Kløjgaard

KL

BIBLIOTEKARFORBUNDET

AFSKRIFT

AFTALE FOR
TJENESTEMANDSANSATTE BIBLIOTEKARER

2013

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. OMRÅDE	4
§ 1. PERSONAFGRÆNSNING	4
KAPITEL 2. LØN- OG ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	5
§ 2. LØN	5
§ 3. GRUNDLØN	6
§ 3A. INDPLACERING PR. 1. JANUAR 2014	7
§ 4. FUNKTIONSLØN	7
§ 5. KVALIFIKATIONSLØN.....	9
§ 6. RESULTATLØN.....	10
§ 7. SUPPLERENDE PENSION.....	10
§ 8. ARBEJDSSTID.....	10
§ 9. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID.....	11
§ 10. PERSONLIG LØN- OG PENSIONSGARANTI OG OVERGANGSTILLÆG.....	12
§ 11. ATP.....	13
§ 12. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG	13
§ 13. ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR	14
§ 14. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	14
PROTOKOLLAT 1 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER	15
BILAG A - KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING.....	18
BILAG B – VEJLEDENDE BILAG OM AFTALER I PROTOKOLLAT OM GENERELLE ANSÆTTELSESVILKÅR (04.00)	20
BILAG C - INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER	21

KAPITEL 1. OMRÅDE

§ 1. PERSONAFGRÆNSNING

Stk. 1.

Aftalen er indgået i henhold til § 32 i tjenestemandsregulativet for kommuner inden for KL's forhandlingsområde.

Stk. 2.

Aftalen omfatter tjenestemandsansatte bibliotekarer, som er ansat i kommuner den 31. marts 1995, og som en personlig ordning opretholder tjenestemandsansættelser i samme stilling i samme kommune pr. 1. april 1995 og derefter. Alle tjenestemandsstillinger efter denne aftale er klausuleret til nedlæggelse ved ledighed. Genbesættelse af stillingerne sker på overenskomstvilkår.

BEMÆRKNINGER:

Nybesættelse af stillinger sker i henhold til Overenskomst for akademikere ansat i kommuner (31.01) og med aflønning efter denne AC-overenskomst.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at stillinger som stadsbibliotekar, overbibliotekar og vicedstadsbibliotekar/viceoverbibliotekar genbesættes på almindelige tjenestemandsvilkår og med de lønninger, der er gældende i §§ 3, 4, 5 og 6. I forbindelse med ledighed i stillinger som vicedstadsbibliotekar/viceoverbibliotekar optages forhandling med Bibliotekarforbundet om, hvorvidt stillingen skal opretholdes, herunder enten som stedfortræder eller som en stilling på samme niveau, tillagt særlige funktioner.

Kommunalbestyrelsen kan beslutte, at tjenestemandsansættelse for bibliotekarer videreføres ved overgang fra en stilling i en anden kommune.

Stk. 3.

Bibliotekarer, der er ansat som tjenestemænd i kommuner fra den 1. april 1995 og til udsendelsen den 12. oktober 1995 af overenskomst pr. 1. april 1995 for (amts)kommunalt ansatte akademikere, er omfattet af bestemmelsens stk. 1.

Stk. 4.

Aftalen omfatter bibliotekarer, som har gennemgået en af følgende uddannelser

1. afgangseksamen fra Det Informationsvidenskabelige Akademi (Danmarks Biblioteksskole) og tilsvarende ældre uddannelse
2. bibliotekarisk uddannelse fra Norge, Sverige, Finland, England
3. amerikanske uddannelser, der er godkendt af American Library Association
4. andre udenlandske uddannelser kan omfattes af aftalen, såfremt aftalens parter i det konkrete tilfælde er enige herom.

Stk. 5.

Aftalen gælder i KL's forhandlingsområde, bortset fra Gentofte Kommune.

KAPITEL 2. LØN- OG ØVRIGE ANSÆTTELSESVILKÅR

§ 2. LØN

Stk. 1.

Lønnen består af 4 elementer:

1. Grundløn, jf. § 3,
2. Funktionsløn, jf. § 4,
3. Kvalifikationsløn, jf. § 5 og
4. Resultatløn, jf. § 6.

BEMÆRKNING:

Der skal i den enkelte kommune altid være en sammenhæng mellem lønfastsættelse og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer.

Stk. 2.

Bibliotekarer er omfattet af Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenstemandsansatte bibliotekarer (09.05).

BEMÆRKNING:

Aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenstemandsansatte bibliotekarer indeholder bl.a. bestemmelser om forhandlingssystemet, rets- og interesselvister, opsigelse og ophør af aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 3.

Lønnen til deltidsbeskæftigede beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen til fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 4.

Lønnen udbetales månedsvis forud.

Stk. 5.

Medmindre andet er anført, er samtlige tillæg pensionsgivende, årlige og i 31/3 2000-niveau). Tjenestemanden får en specificeret oversigt over den udbetalte løn samt evt. indbetalte pensionsbidrag.

Stk. 6.

[O.13] Som en forsøgsordning er der mulighed for lokalt med tillidsrepræsentanten at indgå aftale om andre forhandlingsregler end nævnt i stk. 1. Hensigten er at styrke den lokale dialog om lokal løndannelse og i særdeleshed dialogen mellem leder og den enkelte ansatte i de medarbejdergrupper, der omfattes af en aftale om forsøg med andre forhandlingsregler.

En aftale om forsøg med andre forhandlingsregler sendes til de(n) forhandlingsberettigede organisation(er), der inden 10 hverdage kan gøre indsigelse mod aftalen.

Den ansatte kan ved forhandlingerne med ledelsen vælge at lade sig bistå eller repræsentere af tillidsrepræsentanten.

Resultatet af en konkret forhandling mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden sendes til tillidsrepræsentanten, som inden for en frist på 7 hverdage fra modtagelsen af resultatet kan kræve optaget forhandling med ansættelsesmyndigheden. Kræves der ikke forhandling, anses forhandlingsresultatet for tiltrådt.

Ledelsen og tillidsrepræsentanterne evaluerer én gang årligt de lokale forhandlinger. Bestemmelsen om andre forhandlingsregler er et forsøg, der bortfalder med udgangen af overenskomstperioden. Parterne evaluerer i passende tid inden 1. april 2015 forsøgene med de andre forhandlingsregler.

BEMÆRKNING:

Forhandling om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation.[O.13]

§ 3. GRUNDLØN

Stk. 1.

Grundløn for basisgrupper dækker de funktioner, man er i stand til at varetage, når man er nyuddannet/evt. nyansat.

BEMÆRKNING:

Den enkeltes lønudvikling herudover er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er parternes hensigt, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn uden tillægelse af kvalifikations- og funktionsløn i en længere periode forudsættes, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.

Stk. 2.

Grundlønnen for bibliotekarer er:

Stillingsbetegnelse:	Grundløn 1. april 2013 til 31. december 2013	[O.13]Grundløn 1. januar 2014
Basisstillinger	25	25 + 2.200 kr.
Basisstillinger i Frederiksberg Kommune	28*)	28 + 2.200 kr. *)
Specialister	37 eller 42 + 3.100 kr.	37 eller 42 + 3.100 kr.
Mellemledere	36 + 3.100 kr., 42 + 3.100 kr. eller 46 + 3.100 kr.	37 eller 42 + 3.100 kr. eller 46 + 3.100 kr.
Ledere	46 + 3.100 kr. eller 50 + 3.100 kr.	46 + 3.100 kr. eller 50 + 3.100 kr.[O.13]

*) Denne grundløn gælder kun i Frederiksberg Kommune.

Lønseddeltekst: Grundløn og grundlønstillæg

§ 3A. INDPLACERING PR. 1. JANUAR 2014

Grundlønsforhøjelsen pr. 1. januar 2014 sker med fuldt gennemslag. Alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin/tillæg bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer. Der foretages modregning i udligningstillæg, medmindre andet er aftalt, herunder om der konkret skal tages stilling for den enkelte ansatte.

§ 4. FUNKTIONSLØN

Stk. 1.

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

Stk. 2.

1. Til biblioteksledere ydes et tillæg på 25.600 kr. for varetagelse af ledelsen af den samlede kulturelle forvaltning eller væsentlige dele heraf.

Lønseddeltekst: Ledelse kultur

2. For bibliotekarer, som er tillagt funktion med aften-, lørdags-, bogbus- eller søndagstjeneste, skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

For hver times tjeneste på søndage ydes en halv times frihed, der afspadsres. Hvis afspadsering undtagelsesvis ikke kan finde sted, ydes en godtgørelse svarende til 50% af 1/1924 af nettoårslønnen

Bestemmelserne gælder ikke for biblioteksledere, vicebiblioteksledere og souschefer.

Bibliotekarer omfattes af hidtidig tilbagefaldsregel om vagttillæg på 5.000 kr. årligt bibeholder tillægget som personlig ordning, medmindre andet aftales. For nyansatte bibliotekarer skal der lokalt indgås aftale om funktionsløn.

Lønseddeltekst: Vagttillæg

BEMÆRKNINGER:

Opmærksomheden henledes på Rammaaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82), efter hvilken der lokalt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser ønsker og behov.

Søndagstjeneste for hver enkelt medarbejder kan ikke tilrettelægges mere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 3.

Hvis lokalt aftalt funktionsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller

2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg)

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr., vælges en af ovennævnte muligheder.

BEMÆRKNINGER:

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter pkt. 1, 2 eller 3.

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin, jf. stk. 1, pkt. 2, rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

Stk. 4.

Funktionsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af de funktioner, den ansatte varetager. Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

Funktionsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

BEMÆRKNINGER:

Midlertidige lønforbedringer omfatter

a. tidsbegrænsede aftaler

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

Funktionsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Bidragene til supplerende pensionsordning indbetales til Kommunernes Pensionsforsikring A/S, medmindre andet aftales mellem kommunalbestyrelsen og Bibliotekarforbundet.

§ 5. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING:

Grundprincippet er, at relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen, der ligger ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen, indgår i den lokale lønfastsættelse.

Stk. 2.

Hvis lokalt aftalt kvalifikationsløn ydes som tillæg, gøres dette pensionsgivende efter en af følgende muligheder:

1. oprykning til et løntrin, eller
2. varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandspensionen således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin inklusiv tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløn 49, eller
3. der oprettes en supplerende pensionsordning af tillæg (gælder også midlertidige tillæg)

Hvis der ikke allerede er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 3.800 kr., vælges en af ovennævnte muligheder.

BEMÆRKNINGER:

Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter pkt. 1, 2 eller 3.

Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin, jf. stk. 1, pkt. 2, rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.

Stk. 3.

Kvalifikationsløn aftales i øvrigt lokalt på grundlag af den ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

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

BEMÆRKNINGER:

Kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftalte ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer denne status, medmindre andet aftales.

Bidragene til supplerende pensionsordning indbetales til Kommunernes Pensionsforsikring A/S, medmindre andet aftales mellem kommunalbestyrelsen og Bibliotekarforbundet.

§ 6. RESULTATLØN

Resultatløn ydes ud over grundløn og tillæg. Resultatløn baseres på opfyldelse af mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Det kan aftales, at resultatløn er pensionsgivende.

BEMÆRKNINGER:

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.

Resultatløn kan kun gøres pensionsgivende ved etablering af en supplerende pensionsordning, jf. § 7.

§ 7. SUPPLERENDE PENSION

Stk. 1.

Hvis der er aftalt højere individuel arbejdstid, indbetales supplerende pensionsbidrag svarende til overenskomstgruppens pensionsprocent på 17,5% [O.13](pr. 1. januar 2014: 17,82%)[O.13] for den del af aflønningen, som der overstiger 37/37.

Stk. 2.

Lokal løndannelse kan anvendes i overensstemmelse med vilkårene i rammeaftalen om supplerende pension (04.72).

§ 8. ARBEJ DSTID

Stk. 1.

Lønnen i § 2 forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til normalt 37 timer.

Stk. 2.

Der tilkommer de ansatte fridage efter de regler der gælder for kommunens tjenestemænd.

Stk. 3.

Søndagstjeneste kan for hver enkelt medarbejder ikke tilrettelægges mere end hver 4. weekend, medmindre der lokalt indgås aftale herom.

Stk. 4.

I Frederiksberg Kommune er 1. maj er en arbejdsdag. Som kompensation til de medarbejdergrupper, der hidtil har haft fri den 1. maj, tillægges 6½ time årligt til hver medarbejder. For deltidsansatte foretages reduktion i forhold til beskæftigelsesgraden.

Friheden afholdes samlet eller delt efter aftale mellem den enkelte medarbejder og dens leder.

§ 9. HØJERE INDIVIDUEL ARBEJDSSTID

Stk. 1.

Som forsøgsordning kan ansættelsesmyndigheden og [O.13]den enkelte ansatte[O.13] indgå aftale om forøgelse af arbejdstiden ud over (gennemsnitlig) 37 timer om ugen til maksimalt (gennemsnitlig) 42 timer om ugen.

BEMÆRKNINGER:

[O.13]Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse[O.13], og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.

Stk. 2.

Lønnen forhøjes forholdsmæssig på grundlag af det aftalte timetal.

Stk. 3.

Der indbetales supplerende pensionsbidrag af den forhøjede løn svarende til overenskomstens pensionsprocent p.t. 17,5% [O.13](pr. 1. januar 2014: 17,82%).[O.13]

Stk. 4.

Den forhøjede løn udbetales under fravær, hvor der er ret til løn, fx fravær på grund af sygdom, barsel, ferie og omsorgsdage. Den forhøjede løn lægges også til grund ved beregning af fx efterindtægt.

Stk. 5.

En individuel aftale kan af såvel den ansatte som kommunen opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales. Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af aftale om højere individuel arbejdstid.

Stk. 6.

Hvis en medarbejder, som har indgået aftale om højere individuel arbejdstid, afskediges, kan medarbejderen vælge i de sidste 3 måneder før fratræden at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før indgåelse af højere individuel arbejdstid.

§ 10. PERSONLIG LØN- OG PENSIONS GARANTI OG OVERGANGSTILLÆG

Stk. 1.

Bibliotekarer, som var ansat den 30. september 2000, bevarer i forbindelse med overgang til Ny Løn pr. 1. oktober 2000 som minimum deres hidtidige samlede faste løn inklusiv tillæg, herunder fx tillæg af decentral løn (personlig løngaranti).

Denne personlige løngaranti gælder, så længe de pågældende bibliotekarer er ansat i hidtidig stilling, som de var ansat i ved overgangen til Ny Løn.

Ændres beskæftigelsesgraden, reguleres den personlige løngaranti tilsvarende.

Den del af lønnen, som har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Stk. 2.

Bibliotekarer, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. oktober 2000 fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg, bevarer dette tillæg under ansættelsen i kommunen.

Gruppe	Overgangstillæg
0	9.200 kr.
1	7.400 kr.
2	6.200 kr.
3	4.300 kr.
4	3.100 kr.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 3.

Bibliotekarer, ansat i Frederiksberg Kommune, som ved overgang til Ny Løn pr. 1. april 1998 fik et overgangstrin, bevarer dette trin under ansættelsen i kommunen.

Lønseddeltekst: Overgangstrin

Stk. 4.

Mellemledere, der pr. 30. september 2000 var aflønnet efter nedenstående lønforløb:

Løntrin	32, 34, 36 og 38
Løntrin	33, 35, 37 og 39
Løntrin	35, 37, 39 og 41
Løntrin	36, 38, 40 og 42
Løntrin	39, 41 og 43
Løntrin	40, 42 og 44

og fik et ikke-pensionsgivende overgangstillæg på 4.800 kr., bevarer dette tillæg under ansættelsen i kommunen.

Lønseddeltekst: Overgangstillæg

Stk. 5.

Overgangstillæg i henhold til stk. 2 og 4 er med virkning fra 1. april 2006 pensionsgivende.

Stk. 6.

Overgangstillægget kan ikke modregnes i funktions- og kvalifikationsløn og evt. udligningstillæg under den pågældendes ansættelse i kommunen, dog bortset fra forfremmelser til leder- og specialistaflønning. Overgangstillægget indgår ikke i vurderingen af, hvilken kvalifikations- og funktionsløn, der skal aftales for den pågældende medarbejder.

Stk. 7.

Tjenestemandspensionen for personale, der var ansat den 30. september 2000 og fortsat er ansat, beregnes efter det løntrin, tjenestemanden er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandspension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet.

BEMÆRKNING:

Den hidtidige lønramme findes i 1997-aftalen.

§ 11. ATP

For bibliotekarer gælder følgende ATP-satser:

Antal timer pr. måned	A-sats	
	Egetbidrag pr. måned	Arbejdsgiverbidrag pr. måned
≥ 117 timer	90,00 kr.	180,00 kr.
≥ 78 timer og < 117 timer	60,00 kr.	120,00 kr.
≥ 39 timer og < 78 timer	30,00 kr.	60,00 kr.

§ 12. BARNES 1. OG 2. SYGEDAG

Stk. 1.

Der kan gives hel eller delvis tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn på dettes første og anden sygedag, hvis

1. barnet er under 18 år, og
2. har ophold hos den ansatte, og
3. fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og
4. det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

BEMÆRKNING:

I vurderingen af, om der skal gives tjenestefrihed, indgår en afvejning af barnets alder og sygdommens karakter.

Stk. 2.

Der udbetales sædvanlig løn, dog ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg.

BEMÆRKNING:

Funktionsløn for aften-, lørdags-, bogbus- eller søndagstjeneste (§ 4, stk. 2) opfattes i denne forbindelse ikke som arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg, men er en fast påregnelig del af lønnen.

§ 13. ØVRIGE ANSÆTTESVILKÅR

Stk. 1. Generelle ansættelsesvilkår

Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00) gælder efter deres indhold. Aftalerne er oplistet i Bilag B.

Stk. 2. Personalegoder

Bibliotekarer er omfattet af aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af aftaler om personalegoder jf. Protokollat 1.

§ 14. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen gælder fra 1. april 2013, hvor intet andet er anført.

Stk. 2.

Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

Stk. 3.

Indtil der indgås ny aftale, fastsættes lønnen efter den Aftale om lønninger til kommunalt ansatte, der gælder ved opsigelsen af overenskomsten.

København, den 10. september 2013

For

KL

Michael Ziegler

Tina V. Jensen

For

Bibliotekarforbundet

Pernille Drost

PROTOKOLLAT 1 - AFTALER OM NEDGANG I KONTANTLØN VED INDGÅELSE AF LOKALE AFTALER OM PERSONALEGODER

Parterne er enige om, at der mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation kan indgås aftale om, at kommunen og den ansatte kan indgå aftale om nedgang i kontantløn for at modtage personalegoder.

Aftalen kan angå såvel nedgang i de centralt aftalte løndelev som nedgang i de lokalt aftalte løndelev.

Lønafledte ydelser (som fx pension og feriegodtgørelse) beregnes på grundlag af bruttolønnen, dvs. den enkeltes aflønning forud for det løntræk, der finder sted som følge af aftalen mellem kommunen og den ansatte.

Parterne er enige om, at hidtidig kommunal praksis vedrørende tiltag om trivsel og sundhed mv. (Aftale om trivsel og sundhed) samt uddannelse og kompetenceudvikling ikke påvirkes af aftalen, ligesom aftalen ikke ændrer arbejdsgivers praksis for at stille de arbejdsredskaber, der er nødvendige for arbejdets udførelse til rådighed for medarbejderen. Krav om indgåelse af individuelle aftaler om nedgang i kontantløn kan ikke gøres til en forudsætning for ansættelsen.

BEMÆRKNINGER:

Efter beslutning i Kommunernes Lønningsnævn kan den enkelte kommune indgå aftaler om nedgang i kontantløn for personalegoder efter følgende retningslinjer og i det nævnte omfang:

1. *Aftalerne må kun vedrøre skattebegünstigede personalegoder og skal være overensstemmende med skattelovgivningen.*
2. *Kommunen skal som arbejdsgiver have en saglig interesse i ydelsen af det personalegode, der er genstand for aftalen.*
3. *Adgangen er begrænset til at omfatte følgende kategorier af personalegoder:*

a. Multimedier

Ordninger der har en arbejdsmæssig relevans med henblik på at fremme effektiviteten og fleksibiliteten i opgaveløsningen, herunder at understøtte dialogen og kommunikationen mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

(fx datakommunikation, bredbånd, telefon, mobiltelefon).

b. Sundhedsordninger

Ordninger der tilbydes som led i en generel personalepolitik og har til formål at fremme en forebyggende og helbredende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø med henblik på at opnå effekter som fx øget trivsel på arbejdspladsen og nedbringelse af sygefraværet.

(fx massage, fysioterapi, kiropraktor, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbredsvurdering, zoneterapi).

Specifikt vedr. sundhedsordninger kan der ikke etableres ordninger for medarbejdere, omfattet af kommunale overenskomster, i form af nedgang i kontantløn, hvor den konkrete ordning betyder, at disse medarbejdere får en fortrinsadgang til offentlige ydelser eller tilsvarende ydelser udbudt af private udbydere. Dette betyder, at almindelige regler om visitation skal følges.

c. Befordring

Ordninger der har til formål at understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere, hvor arbejdspladsens geografiske placering og/eller medarbejders bopælsstatus vil kunne virke hæmmende herfor.

(fx parkeringsplads/-kort, offentlig transport (bus, tog, fly), brobizz/færge-abonnement).

d. Øvrige

Ordninger der understøtter medarbejdernes mulighed for konkret og/eller mere generelt at kunne varetage sit arbejde.

(fx aviser/tidsskrifter, uddannelser, coaching - hvis erhvervsmæssigt relevant).

Protokollatet kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til den 1. i en måned. Lokale og individuelle aftaler efter dette protokollat fortsætter efter protokollatets opsigelse uændret, til de bortfalder eller opsiges i henhold til bestemmelsen herom i de lokale og/eller individuelle aftaler, idet parterne forudsætter, at sådanne aftaler indeholder en bestemmelse om opsigelse.

BEMÆRKNING:

Organisationen har tilkendegivet, at protokollatet er indgået på grundlag af Kommunernes Lønningsnævns beslutning om, hvad der er adgang til at indgå aftale om jf. pkt. 3 a-d i ovenstående bemærkning. KL har tilkendegivet, at organisationen orienteres om evt. ændringer heri, således at organisationen gives mulighed for at opsiges protokollatet jf. protokollatets opsigelsesbestemmelse. Opsiges protokollatet, kan der ikke i opsigelsesperioden indgås nye lokale eller individuelle aftaler om emner ud over det i pkt. 3 a-d nævnte.

København, den 10. september 2013

For
KL
Michael Ziegler
Tina V. Jensen

For
Bibliotekarforbundet
Pernille Drost

BILAG A - KVALIFIKATIONSTILLÆG OG KOMPETENCEUDVIKLING

Kvalifikationstillæg omfatter både kvalifikationstillæg, som aftales for grupper af ansatte, og kvalifikationstillæg til enkeltpersoner og dækker således alle tillæg, som er baseret på de ansattes kvalifikationer og kompetenceudvikling i relation til de krav, der er knyttet til stillingerne.

Kompetenceudvikling

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den ansattes kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af traditionel faglig efter- og videreuddannelse og af kompetenceudvikling i bredere forstand, baseret på et samspil mellem teori og praksis.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte kommunes personalepolitik.

På den enkelte arbejdsplads foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle ansatte.

Alle medarbejdere skal have en årlig udviklingssamtale, og der skal udarbejdes en udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at medarbejderudviklingssamtalerne og planlagte kompetenceudviklingsaktiviteter i udviklingsplanen gennemføres. I den forbindelse skal ledelsen sikre rammer og betingelser for kompetenceudviklingen og medarbejderne skal arbejde på at nå beskrevne udviklingsmål og gennemføre planlagte udviklingsaktiviteter.

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen. Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, fx på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l. Såfremt den årlige udviklingssamtale ikke er afholdt på grund af medarbejderens orlov i henhold til Aftale om fravær af familiemæssige årsager afholdes denne umiddelbart efter afsluttet orlov.

BEMÆRKNING:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe-/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne og eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.

[O.13]I kompetenceudviklingsplanen kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver.[O.13]

Kvalifikationstillæg

Aftaler om kvalifikationstillæg baseres på fx gennemført uddannelsesforløb, eventuelle tidligere ansættelser og den enkelte ansattes kompetencer. Hertil kommer markedssituationen, som kan begrunde tillæg af rekrutteringsmæssige årsager.

Teoretisk og praktisk kompetenceudvikling i bred forstand, herunder efter- og videreuddannelse, opnåelse af autorisation, specialistuddannelse, beskikkelse og lignende, vil løbende kunne danne grundlag for ydelse/forhøjelse af kvalifikationstillæg. Hertil kommer de markedsbestemte forhold, hvor et ønske om at fastholde en ansat kan udløse kvalifikationstillæg.

Tillægsformer

Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kvalifikationstillæg til enkeltpersoner kan, når konkrete omstændigheder begrundes det, aftales som midlertidige tillæg. For at honorere en særlig indsats kan der aftales engangsvederlag.

Lønssystemet indeholder mulighed for at indgå forhåndsftaler, hvor kriterierne og formen for lønændringer er fastlagt med henblik på automatisk lønudmøntning på det tidspunkt, hvor en eller flere opfylder de aftalte kriterier.

BILAG B – VEJLEDENDE BILAG OM AFTALER I PROTOKOLLAT OM
GENERELLE ANSÆTTelsesVILKÅR (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's af-
tale- og overenskomstnr.)

	Aftale og nr.	Omfatter tjenestemand-ansatte?
1	Ansættelsesbreve (04.11)	Ja
2	Lønninger (04.30)	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja
7	Åremålsansættelse (04.50)	Ja
8	Supplerende pension (04.72)	Ja
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej
10	Gruppeliv (04.74)	Ja
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Ja
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja
20	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja
21	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja
22	Seniorpolitik (05.21)	Ja
23	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja
24	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja
25	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja
26	Socialt kapitel (05.41)	Ja
27	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja
28	Retstvistaftalen (05.61)	Ja
29	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja
30	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja
31	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja
32	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja
33	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja

BILAG C - INSPIRATION TIL DE LOKALE LØNFORHANDLINGER

Formålet med dette bilag er at understøtte den lokale løndannelse ved at give inspiration til de lokale parter i forhold til tilrettelæggelse af forhandlingsprocessen. Formålet er endvidere at sikre et godt forhandlingsklima, så lønforhandlingen bliver en proces, hvor begge parter samarbejder og når frem til et fælles resultat.

Bilaget indeholder en række forslag til de lokale forhandlere. Der er ikke tale om en udtømmende opstilling.

Forberedelse

- Sørg for at forhandlerne i forhold til den gruppe inden for Akademikerne, der skal forhandles med og for, har den nødvendige information; overenskomstens lønbestemmelser, lokal MED-aftale etc.
- Forhandlerne skal have et fælles statistisk grundlag, jf. overenskomstens bestemmelser herom, herunder oplysninger om Akademikernes antal, indplacering på hhv. gammelt og nyt lønsystem, anciennitetsmæssige placeringer og nuværende tillæg. Talgrundlaget bør være kendt for begge parter inden forhandlingen.
- Tidsterminer skal være fastsat og de nødvendige drøftelser (fx personalepolitik og kompetenceudvikling) foretaget inden lønforhandlingen.
- Forhandling sker i henhold til 6 ugers fristen, hvis ikke andet er aftalt.

Ved nyansættelse

- Der bør på arbejdspladsen udarbejdes en lokal aftale om procedure ved nyansættelser.
- Ved forhandling i forbindelse med nyansættelse bør parterne sikre at de nødvendige oplysninger er til rådighed (stillingsbeskrivelse, vedkommendes kvalifikationer og forslag til løn).

Ved øvrige lønforhandlinger

- Der tages udgangspunkt i medarbejderens individuelle udviklingsplan.
- Det er væsentligt, at der er realistiske forventninger på begge sider af bordet.
- Ved afslag skal der følges op på de aftalte udviklingsmål for medarbejderen så pågældende ved, hvordan et tillæg på sigt kan opnås.

Vedrørende referatskrivning/afslutning

- Sørg for at beslutningen straks skrives ned.
- Gør beslutningen/ lønaftalen så klar, kort og præcis som muligt.
- Ved uenighed: sørg for at begge parter opfattelse fremgår af referatet og aftal, hvornår og hvordan forhandlingen evt. fortsætter.

Vedrørende information

- Meld åbent ud om resultatet til alle omfattet af forhandlingen.

Parterne bør løbende evaluere forhandlingsformen og evt. overveje ændringer.

KL

Bibliotekarforbundet
De Offentlige Tandlæger
Fællesudvalget for Musikundervisere inden for
Musikskoleområdet
Tandlægeforeningen

AFSKRIFT
AF

AFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE FOR TANDLÆGER,
MUSIKSKOLELEDERE/-LÆRERE OG TJENESTEMANDSANSATTE
BIBLIOTEKARER

Indholdsfortegnelse

	Side
KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE	26
§ 1. OMRÅDE	26
KAPITEL 2. LOKALE FORHANDLINGER	26
§ 2. LØNPOLITISK DRØFTELSE	26
§ 3. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE	26
§ 4. NYANSÆTTELSER	28
§ 5. LØNSTATISTIK	28
§ 6. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE	29
§ 7. UDMØNTNINGSGARANTI	29
§ 8. GENNEMSNITSLØNGARANTI	29
KAPITEL 3. AFTALEINDGÅElsen	29
§ 9. AFTALEPARTER	29
§ 10. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER	29
§ 11. FORHÅNDSAFTALER	30
§ 12. BEGRUNDELSER	30
KAPITEL 4. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM LØN	30
§ 13. FUNKTIONSLØN	30
§ 14. KVALIFIKATIONSLØN	31
§ 15. RESULTATLØN	31
KAPITEL 5. RETS- OG INTERESSETVISTER	32
§ 16. RETSTVISTER	32
§ 17. INTERESSETVISTER	32
KAPITEL 6. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND	34
§ 18. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND	34
KAPITEL 7. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.	34
§ 19. IKRAFTTRÆDELSE	34
§ 20. OPSIGELSE AF AFTALEN	34

BILAG A - DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM.....	36
BILAG B - LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	40

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. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv.,
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået drifts-overenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

BEMÆRKNINGER:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikelskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. Kapitel 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som ansættelsesmyndigheden har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

KAPITEL 2. LOKALE FORHANDLINGER

§ 2. LØNPOLITISK DRØFTELSE

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

§ 3. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

Stk. 1.

Ansættelsesmyndigheden indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne omfattet af denne aftale med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger. Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

BEMÆRKNINGER:

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.

Som forsøgsordning er der mulighed for at indgå aftale om andre forhandlingsregler for de lokale forhandlinger for overtandlæger, klinikchefer og tandlæger, som er tillagt forhandlingskompetence i forhold til andre tandlæger.

Tjenestemandsansatte bibliotekarer kan ligeledes omfattes af forsøgsordning om andre forhandlingsregler.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i ansættelsesmyndigheden 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. 5.

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

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-5:

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 vareta-

gelse 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 ansættelsesmyndigheden, 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.

§ 4. NYANSÆTTELSER

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 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 og centralt aftalte lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en a'contoløn.
4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til ansættelsesmyndighedens løntilbud 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 forhandlinger (04.39) gælder.

BEMÆRKNING:

Den obligatoriske lønstatistik vil kunne downloades fra www.krl.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

§ 6. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

Stk. 1.

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2013 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 A (råderumspapiret).

§ 7. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (09.20) gælder.

§ 8. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.

BEMÆRKNING:

Bibliotekarere er ikke omfattet af Aftale om gennemsnitsløngaranti.

KAPITEL 3. AFTALEINDGÅELEN

§ 9. AFTALEPARTER

Aftaler om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede, og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede 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).

§ 10. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

(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 forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 11. 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.

BEMÆRKNING:

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

§ 12. BEGRUNDELSER

Stk. 1.

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.

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. 9.

Protokollat af 21. juli 2004 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.

KAPITEL 4. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM LØN

§ 13. 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. forhåndsaf-taler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en en-kelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 14. KVALIFIKATIONSLØN

Stk. 1.

Lokale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i over-ensstemmelse 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 ansættelsesmyndigheden til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 15. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

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

KAPITEL 5. RETS- OG INTERESSETVISTER

§ 16. 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:

Hovedaftalerne findes i KL's overenskomstnr. 90.

Stk. 2.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/ansættelsesmyndigheden henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

BEMÆRKNING:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

§ 17. INTERESSETVISTER

Stk. 1.

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 2.

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden 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.

BEMÆRKNING:

[O.13]Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggesse.[O.13]

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

BEMÆRKNING:

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

Stk. 4.

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges af Bibliotekarforbundet henholdsvis De Offentlige Tandlæger, Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet eller Tandlægeforeningen og 2 medlemmer, som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, eller hvor der efter overenskomsten/aftalen skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i 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.

BEMÆRKNING:

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Hvis interesselvisten 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 organisationerne i forening og arbejdsgiverparterne i denne aftale.

BEMÆRKNING:

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

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 tjenestemandens regulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

KAPITEL 6. OVERGANG TIL LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND

§ 18. 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, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. 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 pensionstidspunktet.

Stk. 3.

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

KAPITEL 7. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

§ 19. IKRAFTTRÆDELSE

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2013.

§ 20. OPSIGELSE AF AFTALEN

Denne aftale kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 5. november 2013

For
KL
Michael Ziegler
Anne G. Sørensen

For
Bibliotekarforbundet
Pernille Drost

For
De Offentlige Tandlæger
Birgitte Sindrup
Lars Holsaae

For
Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet
Ole Helby

For
Tandlægeforeningen
Freddie Sloth-Lisbjerg
Joakim Lilholt

BILAG A - DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt.

Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte KL og de enkelte faglige organisationer bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en ”startkapital” til lokal løn. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løn mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen, har KL og de faglige organisationer i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte penge til lokal løn som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var der forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte de forlods afsatte midler til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var kommunen forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler for minimum de forlods afsatte midler.

Efter 2010 har KL og de faglige organisationer ikke centralt afsat nye midler til lokal løn, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevant siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel i kommunen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

De lokale parter kan anvende kommunale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løn, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Lønstatistikken viser fx størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på grupper af ansatte mv. i den enkelte kommune. De kommunale lønstatistikker kan findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af kommunernes økonomi.

De centrale parter har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte kommuner kan anvende til lokal løn. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, kommunerne har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse. Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i kommunen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved over-

enskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte løn-aftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn i kommunen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lokallønsforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrædt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt

¹ Ved indgåelse af centrale 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.

10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte kommune anvender lokal løn, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at råderummet til lokal løn anvendes aktivt i de enkelte kommuner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løn på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstråder.

BILAG B - LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

MODEL 1

LØSNING AF LOKALE INTERESSEKONFLIKTER EFTER § 17, STK. 1-4

	LOKALE FORHANDLINGER – EVT. LOKALT NIVEAU
ENIGHED	UENIGHED ”Hurtigst muligt”, jf. § 17, stk. 1.
	Niveau 1. Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. § 17, stk. 1
ENIGHED	UENIGHED Organisationsrepræsentanter tilkaldes – ingen frist for begæring heraf, jf. § 17, stk. 2.
	Niveau 2. De lokale parter med [O.13]9organisationsrepræsentanter og evt. arbejdsgiverrepræsentanter[O.13]som bisiddere. En af parterne kan kræve niveau 2-forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter niveau 1-forhandlingen jf. § 17, stk. 2
ENIGHED	UENIGHED Niveau-3-forhandling begæres af en af overenskomstparterne over for den modstående overenskomstpart inden for en frist af 14 dage efter den lokale niveau 2-forhandling er afsluttet. Niveau 2-forhandlingen er afsluttet, enten når en af parterne erklærer den for afsluttet, eller efter at de lokale parter er enige om at erklære den for afsluttet, jf. § 17, stk. 3. Det skal fremgå af mødereferatet fra niveau-2-forhandlingen, hvornår forhandlingen anses for afsluttet.
	Niveau 3. De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 17, stk. 3
ENIGHED	UENIGHED

Senest 6 uger efter den afsluttende niveau 3-forhandling kan sagen forelægges et paritetisk sammensat nævn, jf. § 17, stk. 4.

Niveau 4. Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 fra arbejdsgiverside og 3 fra organisationsside

ENIGHED

UENIGHED

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller om situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 17, stk. 4.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 17, stk. 5

Mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 17, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsninger af interesselister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

33.01.4.1
Side 42