

Fællesaftale om Ny Løn

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund

Dansk Funktionærforbund

Dansk Metal

Dansk Socialrådgiverforening

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Forhandlingskartellet

HK/KOMMUNAL

Malerforbundet i Danmark

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Anvendelsesområde	4
§ 1. Område	4
Kapitel 2. Lønmodel	4
§ 2. Lønmodel	4
Kapitel 3. Pension og uddannelse	5
§ 3. Pension	5
§ 4. Uddannelse.....	7
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	7
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	7
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale.....	7
§ 7. Lønstatistik	9
§ 8. Råderum til lokal løndannelse	10
§ 9. Udmøntningsgaranti	10
§ 10. Gennemsnitsløngaranti	11
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen	11
§ 11. Aftaleparter	11
§ 12. Forhåndsftaler.....	12
§ 13. Begrundelser	12
Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn	13
§ 14. Funktionsløn	13
§ 15. Kvalifikationsløn	13
§ 16. Resultatløn.....	13
Kapitel 7. Rets- og interesselvister	14
§ 17. Retstvister.....	14
§ 18. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.....	14
Kapitel 8. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn	16
§ 19. Funktionsløn.....	16
§ 20. Kvalifikationsløn	16
Kapitel 9. Overgang til ny løn for tjenestemænd	16
§ 21. Særlig overgangsordning for tjenestemænd.....	16
Kapitel 10. Ikrafttrædelse og opsigelse	17
§ 22. Ikrafttrædelse	17
§ 23. Opsigelse af aftalen	17
Bilag 1 – ”Det lokale økonomiske råderum”	19
Bilag 2 – Oversigt over grupper, som er omfattet af 1,25% lokal løndannelse pr. 1. april 2009	22

Bilag 3 – Løsning af lokale interessetvister.....23

Bilag 4 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter.....25

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

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

1. i KL's forhandlingsområde,
2. **[O.08]**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.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyre- havne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selv- ejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkå- rene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.**[O.08]**

Kapitel 2. Lønmodel

§ 2. Lønmodel

Stk. 1

Lønmodellen består af følgende elementer:

1. Grundløn

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

2. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (ar- bejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen va- retager. 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.

3. Kvalifikationsløn

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

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

4. Resultatløn

[O.08] Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter.

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

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

Resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.**[O.08]**

Bemærkning:

Grundlønsmodellen 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.

[O.08] For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løn (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til KL's Løn og Personale, afsnit 05.80.**[O.08]**

[O.08] Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, men det er ikke en forudsætning for at indgå aftale om anvendelse af resultatløn, at den indsats der honoreres på forhånd er målsat. Resultatløn kan fx også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignende ordning.**[O.08]**

Stk. 2

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

Bemærkning:

Der henvises til aftale pr. 1. april 2008 om lønninger for kommunalt ansatte.**[O.08]**

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.

[O.08] Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.**[O.08]**

Stk. 2

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

[O.08] Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. Resultatløn kan dog kun gøres pensionsgivende efter pkt. c. **[O.08]**

- 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 gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

Funktions- og 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 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 (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c.

Bemærkning til stk. 2:

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

Bemærkning til stk. 2, pkt. b:

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

Bemærkning til stk. 2, pkt. c:

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

Stk. 3 - Pensionsforbedringer

Ny løn 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 ny løn anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension.

Bemærkning:

Rammeaftalen findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 04.72.

§ 4. Uddannelse

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

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.

Bemærkning:

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

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

Anvendelse af ny løn 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 ny løn.

Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure

§ 5. Lønpolitisk drøftelse

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

Som led i de årlige lønforhandlinger føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. § 6.

Bemærkning:

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

§ 6. Forhandlinger og procedureaftale

Stk. 1

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

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Bemærkning:

Det anbefales, at der fastlægges en struktur for de årlige lønforhandlinger, som kan anvendes, uanset om der er nye midler til rådighed eller ej.

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

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

Sager om nyansættelser og væsentlige stillingsændringer søges fremmet mest muligt.

Stk. 3

[O.08] Kommunen indkalder senest den 1. oktober 2009 de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at aftale tidsfrister mv. for forhandlinger om de afsatte midler til lokal løndannelse pr. 1. april 2010.

Tilsvarende indkalder kommunen inden udgangen af november måned 2008 de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med henblik på at aftale tidsfrister mv. for forhandlinger om de midler, der er afsat til lokal løndannelse pr. 1. april 2009. **[O.08]**

Stk. 4

Lønforholdene for den enkelte ansatte i kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

Stk. 5

[O.08] Den enkelte organisations (lokale) repræsentant kan som et led i de årlige forhandlinger sætte fokus på personalegruppens lønudvikling set i forhold til kommunens samlede lønudvikling og gruppens udvikling på landsplan. **[O.08]**

Stk. 6

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

Bemærkning:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 1 og 4.

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 lønde.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn.
4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til kommunens 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 § 18.

Stk. 7

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

Bemærkning

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

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

§ 7. Lønstatistik

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder.

Bemærkning:

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

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

§ 8. Råderum til lokal løndannelse

Stk. 1

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret). Herudover er der nye midler, jf. stk. 2.

Stk. 2

[O.08] For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. § 1, er der afsat 1,25% af organisationens lønsum excl. særydelser til udmøntning pr. 1. april 2010.

Stk. 3

Til de ansatte, der er nævnt i bilag 2, er der tillige afsat 1,25% af disse medarbejderes lønsum excl. særydelser til udmøntning pr. 1. april 2009. **[O.08]**

Stk. 4

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

Bemærkning:

[O.08] Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af størrelsen af de afsatte midler samt fx ledigblevne midler som følge af personaleudskiftninger samt ophør af tillæg. I år, hvor der ikke er afsat nye midler, må der således forventes et mere begrænset råderum for den lokale løndannelse, hvilket naturligt vil præge indhold og omfang af de lokale forhandlinger. **[O.08]**

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 ny løn.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring ny løn 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 ny løn.

§ 9. Udmøntningsgaranti

Stk. 1

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

Stk. 2

[O.08] Ansatte, som er nævnt i § 8, stk. 3, jf. bilag 2, er ikke omfattet af Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. **[O.08]**

Bemærkning:

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

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

[O.08] Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. februar 2010 en statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Senest den 1. maj 2010 udleverer kommunen en endelig opgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer.

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

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse.
2. Aftaler, der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler.
3. Aftaler om engangsbeløb.
4. Aftaler om resultatløb.

§ 60-selskaber og lignende samt virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. omfattes ikke af en kommunal udmøntningsgaranti. **[O.08]**

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

§ 10. Gennemsnitsløngaranti

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevise 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.

Bemærkning:

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 09.21.

Kapitel 5. Aftaleindgåelsen

§ 11. Aftaleparter

Aftale om lokal anvendelse af ny løn indgås mellem kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

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

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

§ 12. Forhåndsaftaler

Der kan indgås forhåndsaftaler/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 forhåndsaftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de medarbejder(e), der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinier om indgåelse af forhåndsftaler.

§ 13. Begrundelser

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

Bemærkning:

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

Protokollat af 21. juli 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løn.

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

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil 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. **[O.08]**

Kapitel 6. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn

§ 14. 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. 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.

Bemærkning:

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.

§ 15. Kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

Stk. 3

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

§ 16. Resultatløn

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

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

Kapitel 7. Rets- og interesselvister

§ 17. Retstvister

Stk. 1

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

Bemærkning:

Hovedaftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 91.

Stk. 2

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

Bemærkning:

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

§ 18. Interesselvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn

Stk. 1

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

Bemærkning:

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Bemærkning:

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

Stk. 4

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 2 medlemmer som udpeges af KL.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, 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.

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

Stk. 5

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

Bemærkning:

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

Stk. 6

Hvis interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af ny løn eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og KL.

Bemærkning:

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

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

§ 19. 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.

§ 20. 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 ny løn for tjenestemænd

§ 21. Særlig overgangsordning for tjenestemænd

Stk. 1

Ved tjenestemænds overgang til ny løn 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, jf. dog § 3, stk. 2, pkt. b. 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, 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

§ 22. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2008.

§ 23. Opsigelse af aftalen

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

København, den 29. oktober 2008

For

KL

Mads Lebech

Anne G. Sørensen

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Allan Andersen

For

Dansk Frisør- og Kosmetiker Forbund

Poul Monggaard

For

Dansk Funktionærforbund

Kim Vormsby

For

Dansk Metal

Niels Jeppesen

For

Dansk Socialrådgiverforening

Bettina Post

Lars Kehlet Nørskov

For

Fagligt Fælles Forbund – 3F

Preben Føltved

For

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Allan B. Schmidt

For

Forhandlingskartellet

Jørgen Mosbæk

Per Seerup Knudsen

For

HK/KOMMUNAL

Bodil M. Otto

Steen V. Kristensen

For

Malerforbundet i Danmark

Søren Kjærsgaard

For

Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet

Jens Peter Bostrup

For

Teknisk Landsforbund

Aase Weiler Madsen

Bilag 1 – ”Det lokale økonomiske råderum”

Side 1/3

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse, fungerer tilfredsstillende.

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

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

Koalitionen og KL har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommunerne.

Det lokale råderum

Det nye lønsystem indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Kommunerne har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller 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 aftalt ”fremskrivningsprocent” for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

[O.08] Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. **[O.08]**

Der er som nævnt *ikke* en pulje; der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er alene tale om minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering.

Elementerne i det lokale råderum

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

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsftaler.
6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancer og andre fraværssituationer.
8. ”Ikke-lønkrone” konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.¹

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

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelelser, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

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

Hvis lønudviklingen i kommunerne som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige kommuner.

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

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

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.

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

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

Bilag 2 – Oversigt over grupper, som er omfattet af 1,25% lokal løndannelse pr. 1. april 2009

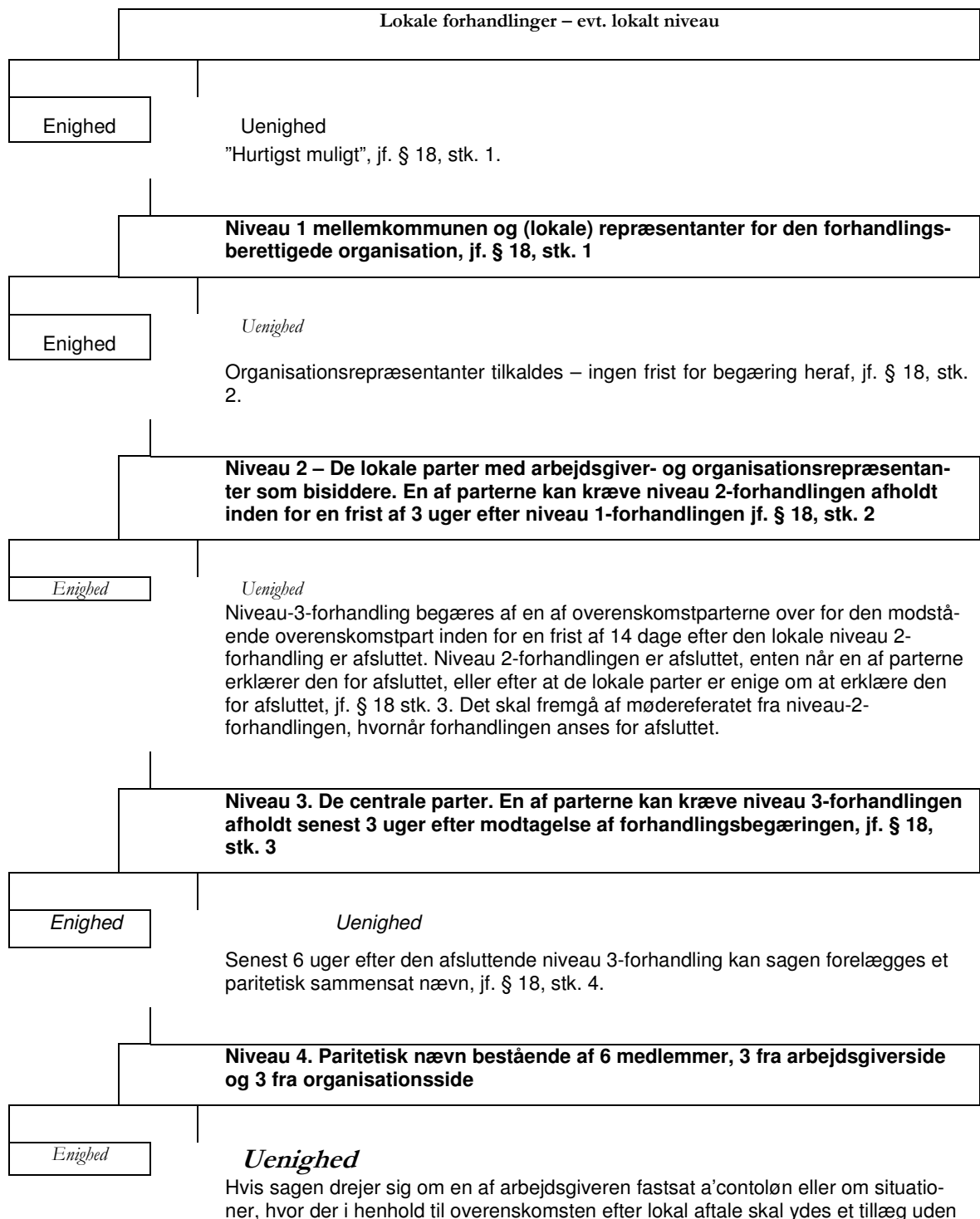
Overenskomst/aftale	Stillingskategori
Overenskomst for kontor og IT-personale og Aftale for kontorphersonale	Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og derover
Overenskomst for kontorphersonale i Københavns Kommune	Ledere på grundløn 43 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og derover
Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere og Aftale for socialrådgivere og socialformidlere	Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og derover
Overenskomst og aftale for kontorphersonale og tandklinikassistenter, Frederiksberg Kommune	Vicekontorchefer med ansvar for medarbejderudviklingssamtaler
Overenskomst for ansatte i Gentofte Kommune, som er omfattet af Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde	Kontor- og IT-personale med aflønning på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)
Overenskomst og Aftale for beredskabspersonale i chef-/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber	Grundløn 48 og højere
Overenskomst for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingeniører, jordbrugsteknologer, maskinmestre, samt skibsførere, lodser og styrmænd.	Idrætsinspektører på grundløn 47 + 6.000 kr. (31/3 2000-niveau), Havnefogeder m.fl. på grundløn 46 + 2.200 kr. (31/3 2000-niveau) og havnechefer og havnekaptajner med aflønning mindst på løntrin 46
Overenskomst for ledere/mellemledere i den kommunale ældreomsorg	Alle stillinger

Bilag 3 – Løsning af lokale interesselister

Løsning af lokale interessekonflikter om Ny løndannelse og frister i forbindelse med procedure pr. den 1. april 2005

Model 1

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



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. § 18, stk. 4.

Bestemmelsen i niveau 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter den 1. april 2005.

Model 2

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, stk. 5

Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 18, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende ny løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

Bilag 4 – Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter

Gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter¹

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

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

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.

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

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

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

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

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

Målsætningen for ny løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til ny løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.

- a) Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- b) Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatlø):

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

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

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

Resultatløn er typisk en midlertidig løndel.

- c) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler 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. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- d) Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundlø, funktionslø eller kvalifikationslø. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- e) Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For

Kommunernes Landsforening

Søren Andersen

Herluf Ibsen

For

Amtsrådsforeningen

K. Ebbensgaard

Per Korshøj

For

Københavns Kommune

P.O.V.

Hans Simmelkjær

Jan Tønners

For

Frederiksberg Kommune

Lisbeth Haagensen

For

Kommunale Tjenestemænd

og Overenskomstansatte

Poul Winckler

Jørgen Holst