

Aftale om ny løndannelse

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indholdsfortegnelse	Side
Indledning.....	4
Kapitel 1. Anvendelsesområde	5
§ 1. Område	5
Kapitel 2. Lønmodeller.....	5
§ 2. Grundlønsmodellen	5
§ 3. Intervallønsmodel.....	6
Kapitel 3. Pension og uddannelse.....	7
§ 4. Pension.....	7
§ 5. Uddannelse.....	8
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	8
§ 6. Lønpolitisk drøftelse	8
§ 7. Procedure.....	9
§ 8. Råderum til lokal løndannelse.....	11
§ 9. Lønstatistik.....	11
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen	12
§ 10. Aftaleparter.....	12
§ 11. Forhandlingsfællesskaber.....	12
§ 12. Forhåndsftaler	12
§ 13. Indhold.....	13
Kapitel 6. Opsigelse og ophør af decentrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.....	13
§ 14. Funktionsløn	13
§ 15. Kvalifikationsløn.....	14
Kapitel 7. Rets- og interesselvister	14
§ 16. Retstvister	14
§ 17. Interesselvister	14
Kapitel 8. Centrale forhandlings- og økonomibestemmelser.....	16
§ 18. Forhandlingssystemet	16
§ 19. Generelle lønforbedringer	16
§ 20. Rammer for løndannelsen	16
§ 21. Aftalte grundlønforbedringer (gruppevise)	17
§ 22. Gennemsnitsløngarantien.....	17
Kapitel 9. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn.....	17
§ 23. Funktionsløn	17
§ 24. Kvalifikationsløn.....	18
Kapitel 10. Overgang til ny løndannelse	18
§ 25. Overgangsordninger.....	18

§ 26. Gruppevise omklassificeringer	18
§ 27. Særlig overgangsordning for tjenestemænd og reglementsansatte	18
Kapitel 11. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.	19
§ 28. Ikrafttrædelse.....	19
§ 29. Opsigelse af aftalen	19
Bilagsliste.....	21

Indledning

Aftalen er en sammenskrivning af ”aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om rammer for de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 2002 om anvendelse af ny løndannelse” og ”aftale mellem KTO og de kommunale arbejdsgiverparter om ny løndannelse” (den amts- og kommunerettede udgave). Aftalens opbygning og i mindre omfang sprogbrug er ændret, og bilagene er tilpasset. Der er ikke med den redaktionelle sammenskrivning tilsigtet realitetsændringer i aftalegrundlaget.

Aftalen er i sin nuværende form struktureret således, at kapitlerne 3-6 samt bilag 1-4 primært retter sig mod det lokale niveau, mens kapitlerne 8-11 samt bilag 5 og 6 primært retter sig mod de centrale aftale- og overenskomstparter. Kapitel 1, 2 og 7 retter sig mod såvel de lokale som de centrale parter.

Ved overenskomstfornyelsen i 2002 er bl.a. aftalt følgende ændringer i aftale om ny løndannelse:

- Kvalifikations- og funktionsløntillæg er fremover pensionsgivende, jf. § 4, stk. 1 for overenskomstansatte og § 4, stk. 2 for tjenestemænd og reglementsansatte.
- Der er indført en forhandlingsfrist på 6 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales, jf. § 7, stk. 2.
- Lønforholdene for den enkelte ansatte i en (amts)kommune skal vurderes ved den årlige lønforhandling, jf. § 7, stk. 5.
- Der indføres et fjerde niveau i interesseløssystemet med paritetisk nævn og for to typer sager desuden en opmand, jf. § 17, stk. 4.
- Der kan lokalt aftales en anden model for løsning af interesseløstvist, jf. § 17, stk. 5.
- Der er udarbejdet et bilag om det lokale økonomiske råderum, jf. bilag 1.
- Der er skabt mulighed for, at der kan aftales funktionsløn til tillidsrepræsentanten, jf. bilag 2.

Kapitel 1. Anvendelsesområde

§ 1. Område

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte, der er omfattet af en overenskomst/aftale baseret på ny løndannelse, i:

- 1) KL's forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
- 6) naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

Bemærkning:

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

For budgetmæssigt ansatte og lærere i den lukkede gruppe gælder samme bestemmelser som for tjenestemænd.

Bemærkning vedr. KL og Frederiksberg Kommune:

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

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

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

Kapitel 2. Lønmodeller

§ 2. Grundlønsmodellen

Den ny løndannelse (grundlønsmodellen) består af følgende lønelementer:

a. Grundløn

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

b. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (ar-

bejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

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

c. 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 decentralt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

d. Resultatløn

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

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

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

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

Der er indgået en særskilt aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverpartier om resultatløn.

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.

For så vidt angår procentregulering af lønelementerne, henvises til § 19.

For så vidt angår tillidsrepræsentanter henvises til bilag 2.

§ 3. Intervallønsmodel

Som alternativ til grundlønsmodellen kan aftales en intervallønsmodel. Ved intervalløn forstås, at overenskomst/aftaleparterne fastlægger et interval, dvs. det laveste/højeste løntrin inden for hvilken aflønning kan finde sted samt de løntrin, der kan anvendes i intervallet. Oprykning til de løntrin, der ligger inden for intervallet, aftales lokalt. Intervallønsmodellen hindrer ikke andre lønændringer, herunder at der lokalt aftales oprykning udover intervallet.

Kapitel 3. Pension og uddannelse

§ 4. Pension

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin incl. tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet efter løntrin 47, eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg)

Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:

Bestemmelsen om, at funktionsløn og kvalifikationsløn, som gives i form af tillæg, altid er pensionsgivende, gælder for tillæg, som aftales den 1. juni 2002 eller senere. Hvis et tillæg aftales den 1. juni 2002 og derefter med ikrafttræden før den 1. juni 2002, dog tidligst fra den 1. april 2002, er tillægget pensionsgivende fra ikrafttrædelsestidspunktet.

Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke af denne ændring – med mindre andet aftales.

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

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

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 b:

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

Bemærkning til stk. 2 c:

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som

for tilsvarende overenskomstgrupper.

Stk. 3. Pensionsforbedringer

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

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

§ 5. 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 løndannelse ved efter-/videreuddannelse og orlov til deltagelse i uddannelse kan arbejdsgiverbetalt uddannelse hjemlet særskilt i aftale/overenskomst dog ikke finansieres via ny løndannelse.

Stk. 2.

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 6 –7 og §§ 10-13. 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 (amts)kommunen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af ny løndannelse til uddannelsesformål forudsættes at supplere eksisterende uddannelsesbudgetter. Det vil således være i strid med aftalens forudsætninger at nedsætte uddannelsesbudgettet alene med den begrundelse, at uddannelsesområdet tilføres midler fra ny løndannelse.

Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure

§ 6. Lønpolitisk drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om (amts)kommunens lokale lønpolitik, herunder (amts)kommunens samlede lønudvikling bl.a. set i forhold til den centralt aftalte finansiering af den decen-

trale lønudvikling, jf. bemærkningerne til § 8.

I bedømmelsen af den samlede lønudvikling kan inddrages det i § 9 nævnte statistiske materiale.

Bemærkning:

Den årlige lønpolitiske drøftelse har bl.a. til hensigt, at ledelsen og medarbejderrepræsentanter deltager i en dialog med henblik på, at begge parter får det størst mulige ejerskab til lønpolitikken.

Grupper, der ikke er overgået til ny løndannelse, er også omfattet af den årlige lønpolitiske drøftelse, jf. aftale om decentral løn.

Der henvises til bilag 1 om det lokale økonomiske råderum.

§ 7. Procedure

Stk. 1.

Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionsløn og kvalifikationsløn aftales i (amts)kommunens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan.

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

Bemærkning:

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

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

Stk. 2.

Hvis der ikke er aftalt frister og regler i det øverste medindflydelses- og medbestemmel-
sesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

Bemærkning:

Bestemmelsen træder i kraft den 1. januar 2003.

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

Stk. 3.

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 2.

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af ny løndannelse 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 acontoløn
4. Der kan udbetales en acontoløn svarende til (amts)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 §17.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i (amts)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.

Bemærkning 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. Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

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

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

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

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

§ 8. Råderum til lokal løndannelse

KTO-forliget belastes med en aftalt skønnet procentstigning for forhøjelsen af løniveauet ved decentral anvendelse af nye midler.

Bemærkning:

Ved overenskomst- /aftalefornyelsen pr. 1. april 2002 er til grupper på ny løndannelse aftalt en forlodsfinansiering 1. overenskomstår på 0,25 % af den samlede lønsum. Til yderligere forlodsfinansiering af lokal lønudvikling i 2. overenskomstår er afsat 1,22 % af den samlede lønsum, og 3. overenskomstår er afsat 0,40 % af den samlede lønsum.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. Forlodsfinansieringen er en fælles centralt skønnet ”fremskrivningsprocent” for nye midler til decentrale lønaf-taler for alle kommuner og amter under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt. Forlodsfinansieringen er dermed ikke en pulje. Hermed er der ikke centralt fastsatte grænser for den lokale anvendelse af midler til ny løndannelse.

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

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

§ 9. Lønstatistik

Stk. 1.

Til brug for de lokale forhandlinger i ny løndannelse foranlediger (amts)kommunen, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale.

Lønstatistikken udarbejdes for personale – og stillingskategorier med mulighed for opdeling i ”alle ansatte”, ”alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte” og af ”ansatte begge år i samme stilling”.

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension).

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, angives særskilt. Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 5 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

Bemærkning:

Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.

Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, ATP og supplerende pension. Dvs. tjenestemandspension er ikke medregnet.

Stk. 2.

Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de decentrale forhandlinger, skal en kopi af denne udleveres til forhandlingsmodparten.

Stk. 3.

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året landsdækkende (amts)kommuneorienterede lønstatistikker.

Den samlede lønudvikling for de enkelte grupper vil forudsætningsvis fremgå af FLD's statistikker.

Kapitel 5. Aftaleindgåelsen

§ 10. Aftaleparter

Aftale om decentral anvendelse af ny løndannelse indgås mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som (amts)kommunen, og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning:

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

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

Hvis der er indgået en kollektiv aftale eller overenskomst med en organisation uden for KTO, udøves forhandlingsretten af denne personaleorganisation.

Hvis der er tvivl om, hvilken overenskomst/aftale i nyt lønsystem, den pågældende er omfattet af, rettes der henvendelse til KTO.

§ 11. Forhandlingsfællesskaber

Repræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer kan med (amts)kommunen aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og (amts)kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

§ 12. Forhåndsftaler

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 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 forhåndsaftaler.

§ 13. Indhold

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 § 7.

Protokollat af 4. november 1998 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løndannelse.

Der kan i forbindelse med aftalernes udformning tages udgangspunkt i skemaer om indgåelse af konkrete aftaler og forhåndsftaler, udarbejdet i 1997-1998 af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter for henholdsvis KL's, Amtsrådsforeningens og Københavns Kommunes områder.

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

§ 14. Funktionsløn

Stk. 1.

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

Bemærkning:

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale 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 decentrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

Bemærkning:

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

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 15. Kvalifikationsløn

Stk. 1.

Decentrale kollektive aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den decentrale 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.

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

Bemærkning:

Et eksempel kan være stillingsskift inden for (amts)kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

Kapitel 7. Rets- og interesselvister

§ 16. Retstvister

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

Såfremt tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/(amts)kommunen henvendelse til KTO/den relevante arbejdsgiverpart med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og KTO.

§ 17. Interesselvister

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Bilægges interesselisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem (amts)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 interesselisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

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 de 5 medlemmer af Den fælleskommunale Forhandlingsdelegation og 5 medlemmer af KTO's Forhandlingsdelegation.

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. led, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.

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

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

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

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter 1. april 2002.

Stk. 5.

Mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter 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.

Bemærkning til stk. 1-5:

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om ny løndannelse jf. stk. 1-5 henvises til bilag 3.

Stk. 6.

Såfremt interesselisten drejer sig om de generelle forudsætninger for decentral anvendelse af ny løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem den (amts)kommunale arbejdsgiverpart og KTO.

Bemærkning:

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

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

Retsstillingen for tjenestemænd og reglementsansatte er i øvrigt uændret.

Kapitel 8. Centrale forhandlings- og økonomibestemmelser

§ 18. Forhandlingssystemet

Stk. 1.

Det centrale forhandlingssystem i aftalen om ny løndannelse omfatter dels et niveau, bestående af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, dels et niveau, bestående af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og de enkelte forhandlingsberettigede organisationer.

Stk. 2.

Niveauet, der består af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO, omfatter principper for overgang til ny løndannelse, principper for omkostningsberegninger ved forskellige modeller mv., jf. i øvrigt denne aftale.

Stk. 3.

Niveauet, der består af de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og de enkelte forhandlingsberettigede organisationer, omfatter konkretisering af den nye løndannelse ved fastlæggelse af lønmodeller, overgangsmodel, fastlæggelse af grundløn og eventuelt kvalifikations- og funktionsløn samt udarbejdelse af vejledende kriterier for ydelse af funktions-, kvalifikations- og resultatløn til den enkelte medarbejdergruppe, jf. i øvrigt overenskomster/aftaler indgået mellem de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

§ 19. Generelle lønforbedringer

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

§ 20. Rammer for løndannelsen

Den nye løndannelse kan i øvrigt aftales inden for følgende rammer:

1. Basisgrupper og ledergrupper har som hovedregel hver sin grundløn.
2. Grundlønnen fastsættes som udgangspunkt til et løntrin efter aftale om lønninger for kommunalt ansatte.

Bemærkning:

Grundløn kan i særlige tilfælde fastsættes som et kronebeløb. Grundløn kan

bestå af et løntrin og et kronebeløb.

Eventuelle yderligere fastsatte centrale løndelev vil begrebsmæssigt være enten kvalifikationsløn eller funktionsløn.

§ 21. Aftalte grundlønnsforbedringer (gruppevise)

Principper for omkostningsberegning af eventuelle ændringer af grundlønninger samt eventuel kvalifikations- og funktionsløn efter overgang til ny løndannelse fremgår af bilag 5.

§ 22. Gennemsnitsløngarantien

Stk. 1.

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (excl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 1996.

Bemærkning:

Vedrørende opgørelse af gennemsnitslønnen er der mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO indgået en aftale om gennemsnitsløngaranti.

Stk. 2.

Reguleringen af gennemsnitslønnen aftales i forhold til den samlede økonomiske ramme ved overenskomstfornyelsen inkl. en eventuel reguleringsordning. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

Kapitel 9. Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn

§ 23. Funktionsløn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

§ 24. Kvalifikationsløn

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd og reglementsansatte.

Kapitel 10. Overgang til ny løndannelse

§ 25. Overgangsordninger

Der kan eksempelvis aftales følgende overgangsordninger for personale omfattet af ny løndannelse ved specialforhandlingerne:

- a. Alle ansatte sikres som minimum bevarelse af nuværende løn på det løntrin, den pågældende er lønnet efter, dagen før overgang til ny løndannelse. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad mv.
- b. Det kan ved specialforhandlingerne bl.a. aftales, at alle, som er ansat ved overgang til ny løndannelse - uanset nuværende indplacering i det automatiske lønforløb, - ydes et "overgangstillæg" finansieret af puljemidler. Tillæg kan opdeles og udmøntes over flere omgange. Der foretages ikke modregning i "overgangstillægget" for ydet funktions- og kvalifikationsløn.
- c. Det kan aftales, at kun en del af personalegruppen går over til ny løndannelse.
- d. Nyansatte herunder ansatte fra andre (amts)kommuner og forfremmelser, omfattes ikke af overgangsordningen under punkt a og b, hvis ansættelsen sker den dag (eller senere), hvor den pågældende personalegruppe overgår til ny løndannelse.

§ 26. Gruppevisse omklassificeringer

Centralt aftalte gruppevisse omklassificeringer ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2002 inkl. eventuelle overgangstillæg, jf. § 25, punkt b, sker i gammelt lønsystem, og der tages udgangspunkt i de hidtidige beregningsprincipper for gruppevisse omklassificeringer. Herefter aftales overførsel af grupper til ny løndannelse.

Midler, der anvendes til centralt aftalte omklassificeringer, indgår i garantien efter § 22. Om beregningsprincipper i øvrigt henvises til bilag 6.

§ 27. Særlig overgangsordning for tjenestemænd og reglementsansatte

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Den pågældendes pension beregnes efter det løntrin de indplaceres på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, i det omfang disse løntrin ydes som løntrin. En tjenestemand/ reglementsansats 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 § 4, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Kapitel 11. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.

§ 28. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og erstatter aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om rammer for de specielle overenskomst /aftaleforhandlinger pr. 1. april 2002 om anvendelse af ny løndannelse og aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om ny løndannelse fra 1999.

For personalegrupper, der overgår til ny løndannelse ved de specielle overenskomst/aftaleforhandlinger pr. 1. april 2002, implementeres ny løndannelse tidligst pr. 1. april 2003.

Bemærkning:

Der henvises til vedlagte bilag 1-6.

§ 29. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 30. september 2002

For KL

Aleksander Aagaard

Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen

Per Korshøj

For

Københavns Kommune

Jan Tønners
Allan Graversen

For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
Lisbeth Haagensen

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Connie Kruckow
Jørgen Holst

Bilagsliste

- Bilag 1 ”Det lokale økonomiske råderum” af 16. januar 2002.
- Bilag 2 Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løndannelse.
- Bilag 3 Løsning af lokale interessekonflikter om ny løndannelse og frister i forbindelse med procedurer pr. 1. april 2002.
- Bilag 4 Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter.
- Bilag 5 Notat af 20. januar 2002 vedr. principper for omkostningsberegninger for grupper, der er overgået til ny løndannelse efter KTO-rammeaftalen.
- Bilag 6 Beregningsprincipper af 20. januar 1997 for gruppevis om- klassificeringer belyst ved nogle eksempler.