

Indholdsfortegnelse

	Side
Forord	3
Indledning	5
Elementerne i det nye lønsystem	7
<i>Grundløn</i>	<i>7</i>
<i>Kvalifikationsløn</i>	<i>8</i>
<i>Funktionsløn</i>	<i>9</i>
<i>Resultatløn</i>	<i>9</i>
<i>Øvrige decentrale løninstrumenter</i>	<i>10</i>
Løn-, personalepolitik og medindflydelse og medbestemmel-	
se	12
<i>Løn- og personalepolitik som grundlag for nyt lønsystem</i>	<i>12</i>
<i>Fastlæggelse af løn- og personalepolitik</i>	<i>13</i>
<i>Lønpolitik</i>	<i>14</i>
<i>Amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg</i>	<i>15</i>
<i>Sammenhæng mellem det nye lønsystem og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse</i>	<i>16</i>
Forhandlingssystemet	18
<i>Forhandlingspligt og aftaleret</i>	<i>18</i>
<i>Forskellige delegationsniveauer</i>	<i>19</i>
<i>Forhåndsftaler</i>	<i>20</i>
<i>Procedurer for forhandling</i>	<i>21</i>
<i>Forhandlingssamarbejde mellem organisationerne?</i>	<i>22</i>
<i>Tillidsrepræsentanten</i>	<i>22</i>
<i>Ansættelsessituationen</i>	<i>24</i>
<i>Lønstatistikker</i>	<i>25</i>
Hvad sker der, hvis enighed ikke kan opnås	27
<i>Retstvister</i>	<i>27</i>
<i>Interesstvister</i>	<i>27</i>
Opsigelse og ophør af decentrale aftaler	30
<i>Kvalifikationsløn</i>	<i>30</i>
<i>Funktionsløn</i>	<i>30</i>
Særligt om tjenestemænd	32
Overgangsfasen	33
<i>Bevarelse af nuværende løn</i>	<i>33</i>
<i>Overgangstillæg</i>	<i>34</i>
<i>Tillidsrepræsentanters frihed til deltagelse i møder, kurser etc. om det nye lønsystem</i>	<i>34</i>
Bilag	35
<i>Eksempel på forhåndsftale/decentral kollektiv aftale</i>	<i>35</i>
<i>Eksempel på aftale om konkrete lønændringer</i>	<i>45</i>

Forord

Den generelle rammeaftale indgået af bl.a. Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) danner sammen med aftalerne på de enkelte overenskomstråder det væsentligste grundlag for forberedelsen og gennemførelsen af LØNREFORM '98 i amterne.

Samtidig med gennemførelsen af fælles informationsaktiviteter med deltagelse af de centrale parter i 1997 og begyndelsen af 1998, har amterne og de berørte personaleorganisationer decentralt intensivt arbejdet med den konkrete udmøntning af mulighederne i de nye lønformer.

I forbindelse hermed har der været udtrykt behov for at understøtte de decentrale aktiviteter med bl.a. en central vejledning, der kunne virke som inspiration og som et praktisk værktøj i forbindelse med de lokale forberedelser og gennemførelse af forhandlinger.

Derfor har Amtsrådsforeningen og KTO i fællesskab udarbejdet denne vejledning, der beskriver en række forhold relateret til rammeaftalen om nye lønformer. Den er bilagt to eksempler på, hvordan decentrale aftaler kan opbygges.

Endvidere er vedlagt en diskette med de to skemaer. Hensigten hermed er, at give de lokale parter teknisk mulighed for at udarbejde egne aftaler med de tilføjelser, udeladelser eller andre ændringer, der decentralt kan opnås enighed om mellem aftalparterne.

Det er Amtsrådsforeningens og KTO's vurdering, at vejledningen og de vedlagte aftaleeksempler vil kunne anvendes som en del af grundlaget for forberedelse og gennemførelse af decentrale forhandlinger om det nye lønsystem vedrørende en stor del af personalegrupperne i amterne.

Benny C. Hansen
Amtsrådsforeningen

Signe Friberg Nielsen
KTO

Indledning

Med indgåelsen af aftalen om nye lønformer har Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) lagt fundamentet til en ny måde at anskue og anvende lønnen på. Indholdet i aftalen om nye lønformer er konkret indarbejdet i overenskomster/aftaler indgået mellem Amtsrådsforeningen og de berørte organisationer.

Fundamentet er et nyt lønsystem, hvor en stor del af lønnen forhandles og aftales decentralt - dér, hvor de amtslige opgaver udføres. Men de centrale initiativer kan ikke stå alene. Det er i amterne, at tankerne bag aftalen skal føres ud i livet. Indførelsen af de nye lønformer pr. 1. april 1998 er og vil blive en stor opgave i amterne. Der vil formentlig opstå en del praktiske og juridiske spørgsmål, når de lokale parter for alvor går i gang med arbejdet.

Denne vejledning har til formål at give et overblik over elementerne i det decentrale forhandlingssystem, herunder de juridiske og tekniske forhold i forbindelse med de decentrale forhandlinger. Vejledningen skal ses i sammenhæng med bestemmelserne i de enkelte overenskomster og med evt. tilhørende vejledninger.

Målgruppen for vejledningen er ledere og tillidsrepræsentanter i amtet samt organisationsrepræsentanter (i det følgende kaldet "de lokale parter"), som alle står over for en ny udfordrende opgave: At forhandle i et anderledes lønsystem med større vægt på det decentrale niveau.

Overgangen til det nye lønsystem er begyndelsen på en løbende proces, hvor grundlaget for lønsystemet etableres og udvikles. Det er væsentligt at skabe et godt grundlag som basis for indplaceringen af alle nuværende ansatte som udgangspunkt for det fremtidige arbejde og udvikling af den lokale løndannelse.

Der er ikke én ideel metode, hvorpå de lokale parter kan skabe dette grundlag. Den metode, der i forhold til det enkelte amt er ideel, afhænger f.eks. af de lokale forudsætninger, ønsker og behov og den lokale tradition og kultur.

Uanset metode er det hensigten, at de lokale parter inden 1. april 1998 skal have

- drøftet lønpolitikken,

- aftalt forhandlingsprocedurer,
- indgået forhåndsftaler (såfremt den enkelte overenskomst kræver dette, eller der er et fælles ønske herom),
- indplaceret de enkelte ansatte med funktionsløn og kvalifikationsløn og
- taget stilling til tillidsrepræsentanters vilkår.

Vejledningen er udarbejdet i et samarbejde mellem Amtsrådsforeningen og KTO.

Elementerne i det nye lønsystem

Hidtil er den overvejende del af løndannelsen blevet forhandlet og aftalt af bl.a. Amtsrådsforeningen, KTO og organisationerne. De decentrale aftalemuligheder spillede således en mindre rolle.

Det nye lønsystem, der træder i kraft pr. 1. april 1998, indebærer en gennemgribende forandring i forhold til det hidtidige lønsystem. Det nye lønsystem lægger en stor del af løndannelsen ud til de lokale parter.

De centrale begreber i aftalen om ny lønformer er:

- ◆ Grundløn,
- ◆ Kvalifikationsløn,
- ◆ Funktionsløn og
- ◆ Resultatløn.

I aftalen er der også ændret på en række andre begreber. Lønrammer findes ikke mere, og skalatrin hedder nu løntrin.

Grundløn

Grundløn er centralt aftalt 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 og/eller
- ◆ nyansat.

Grundlønnen er fastsat på grundlag af de generelle uddannelseskrav for gruppen og det generelle kompetence-/ansvarsområde for gruppen. Grundløn kan bruges til at angive en stillingsstruktur. Grundlønnen består af ét løntrin og er pensionsgivende, såfremt den enkelte medarbejder i øvrigt opfylder betingelserne i den pågældende overenskomst for at få pension.

Inden for samme overenskomst vil grundlønnen for forskellige stillingsgrupper, f.eks. basisgrupper, specialister, mellemledere og ledere, typisk være forskellig. Alternativt kan der fra centralt hold være aftalt en række grundlønninger, som kan bringes i anvendelse.

Hensigten med det nye lønsystem er, at der målrettet skal arbejdes med henblik på at udvikle den enkeltes funktioner, kvalifikationer og

resultater. Det er således intentionen, at medarbejderne på kortere eller længere sigt skal have grundlønnen suppleret med funktions-, kvalifikations- eller resultatløn.

Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. De enkelte overenskomsters bestemmelser om kvalifikationsløn udgør det centralt aftalte grundlag for anvendelsen af kvalifikationsløn. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

Kvalifikationsløn ydes som tillæg, der er pensionsgivende - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin. Kvalifikationslønstillæg reguleres - med mindre andet aftales - med de centralt aftalte procentreguleringer.

Kvalifikationsløn kan både være centralt fastsat i overenskomsterne og kan desuden aftales decentralt. Typisk vil der for de decentrale forhandlinger i den enkelte overenskomst være indarbejdet en række vejledende kriterier, som der bl.a. kan tages udgangspunkt i. Herudover kan der være aftalt nogle obligatoriske kvalifikationsløn- dele med centralt aftalte beløbsstørrelser og/eller nogle obligatoriske kvalifikationsløn- dele med pligt til decentralt at aftale beløbsstørrelser, som f.eks. kan udmøntes i forhåndsaftaler.

De lokale parter vil have en naturlig interesse i at følge anvendelsen af kvalifikationsløn både inden for det lokale område og i forhold til andre områder med henblik på at sikre en vis balance mellem lønniveauerne for sammenlignelige kvalifikationer.

Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionslønnen baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn. De enkelte overenskomsters bestemmelser om funktionsløn udgør det centralt aftalte grundlag for anvendelsen af funktionsløn.

Funktionsløn ydes som tillæg, der er pensionsgivende - med mindre andet aftales - eller ydes ved oprykning til højere løntrin. Funktionslønstillæg reguleres - med mindre andet aftales - med de centralt aftalte procentreguleringer.

Funktionsløn kan være centralt aftalt i de enkelte overenskomster/aftaler - enten med centralt aftalte beløbsstørrelser eller med pligt til decentral fastlæggelse af løndelen (benævnes f.eks. obligatorisk funktionsløn). Funktionsløn kan desuden aftales decentralt ud fra lokalt aftalte kriterier. I overenskomster kan der være indarbejdet en række vejledende kriterier for funktionsløn som udgangspunkt for de lokalt aftalte kriterier.

De lokale parter vil have en naturlig interesse i at følge anvendelsen af funktionsløn både inden for det lokale område og i forhold til andre områder med henblik på at sikre en vis balance mellem løn niveauerne for sammenlignelige funktioner.

Resultatløn

Resultatløn består i, at en del af de ansattes løn udmøntes i forhold til amtets/institutionens/arbejdspladsens målsætninger og/eller resultater.

Der er indgået en rammeaftale om resultatløn, som kan anvendes umiddelbart af alle personalegrupper. I tilknytning til denne aftale har KTO og de kommunale arbejdsgiverparter udarbejdet en fælles vejledning.

Aftalen opererer med 4 typer af resultatløn:

- kvantitative effektiviseringer,
- kvalitative effektiviseringer,
- målbaserede aftaler og
- ikke-planlagte effektiviseringer.

Hvilken type resultatløn, der vælges, vil være afhængig af, hvilken type arbejde og arbejdsplads aftalen skal finde anvendelse på.

Kvantitative og kvalitative effektiviseringer er aftaler, der sigter mod øget produktion, mere service, en højere produktkvalitet eller et højere serviceniveau uden en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen. Fælles for denne type aftaler er, at de udmønter en ressourcemæssig gevinst opnået gennem en effektivisering af arbejdet eller

arbejdsgangene. Det kan være vanskeligt at måle enhver serviceforbedring, men det væsentlige er, at parterne ud fra et realistisk skøn aftaler en anvendelig målemetode, eller aftaler en værdiansættelse.

Målbaserede aftaler fastsætter opfyldelsen af bestemte målsætninger som kriterium for udmøntning af resultatløn. Målbaserede aftaler kan også bestå i, at selve opstillingen af målsætninger, og det at der arbejdes efter målsætningerne, udløser resultatløn. Det er for denne type resultatløn ingen forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

Ikke-planlagte effektiviseringer kan også danne grundlag for udmøntningen af resultatløn. Denne type aftaler kan anvendes, hvor der, uden at der har eksisteret en egentlig resultatlønsaftale, konstateres en kvantitativ eller kvalitativ effektiviseringsgevinst, som medarbejderne ved deres indsats har haft betydning for.

Øvrige decentrale løninstrumenter

For såvel ansatte, som overgår til nyt lønsystem, som for andre ansatte kan der lokalt aftales midler anvendt til f.eks. uddannelsesformål, seniorpolitiske ordninger og andre specifikke formål i henhold til protokollat om decentrale løninstrumenter, der er indgået mellem Amdradsforeningen og KTO.

Løn-, personalepolitik og medindflydelse og medbestemmelse

Løn- og personalepolitik som grundlag for nyt lønsystem

Personalepolitikken er bl.a. et middel til at nå amternes mål.

Lønpolitik kan i sammenhæng med personalepolitikken medvirke til at fremme service, kvalitet og effektivitet, og derved skabe resultater i forhold til amtets målsætninger og opgaver. Lønpolitikken kan også gøre det muligt at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere til de forskellige funktioner, uanset på hvilket niveau eller geografisk hvor funktionen er.

For at lønpolitikken kan fungere efter hensigten, skal den være synlig og bredt accepteret. Desuden skal den være dynamisk og fleksibel, så løndannelsen hurtigt kan tilpasses ændrede forhold og behov.

Med overgangen til nyt lønsystem har det været parternes hensigt at skabe en klarere sammenhæng mellem på den ene side udviklingen af amternes opgaver, medarbejdernes kvalifikationer og resultater og de funktioner, som medarbejderne varetager, og på den anden side lønnen.

Det er derfor en del af processen, at parterne lokalt arbejder videre med udviklingen af lønpolitikken og personalepolitikken parallelt. Med det nye lønsystem har parterne lagt vægt på at understøtte og motivere til fortsat udvikling i amterne. Lønsystemets elementer er derfor udformet, så de understøtter udvikling af opgaver og funktioner i sammenhæng med udvikling af medarbejdernes kvalifikationer.

Anvendelsen af det nye lønsystem kan derfor indebære, at der lokalt i et samarbejde skal arbejdes med mål for udviklingen af opgaverne og for udviklingen af den enkelte medarbejder.

Parterne peger på, at en målrettet uddannelses- og udviklingsplanlægning er et velegnet fundament for udviklingen af den enkeltes kvalifikationer, funktioner og resultater. En systematisk anvendelse af medarbejdersamtaler kan også overvejes.

På kvalifikationssiden har det været vigtigt at skabe mulighed for både at motivere til at uddanne sig gennem formel efteruddannelse, men også at motivere til at udvikle kvalifikationer i selve jobsituationen. Uddannelsespolitik stiller krav til ledere og medarbejdere om vedvarende at være indstillet og opmærksom på faglig og personlig udvikling.

Det har også været parternes hensigt at skabe et lønincitament til mobilitet, stillingsmæssigt og funktionsmæssigt, og til at skabe mulighed for at belønne mobilitet. Det afspejler sig i den måde, der er lagt vægt på erfaringskvalifikationer og på honorering af jobbrokering.

Fastlæggelse af løn- og personalepolitik

Aftalen om ny lønformer ændrer ikke ved, at løn- og personalepolitikken som hidtil er amtsrådets lokale afgørelse. Med løn- og personalepolitikken menes såvel den nedskrevne politik som den praksis, der udvikler sig, og som har betydning for medarbejderne.

Der kan dog være nogle rammer for amtsrådets afgørelse. Eksempelvis kan samarbejdsudvalgssystemet i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg allerede have vedtaget nogle retningslinier om personalepolitikken - enten elementer i personalepolitikken eller en samlet personalepolitik, og enten for dele af amtet eller for hele amtet.

En anden ramme, der angår strukturen for fastlæggelsen af personalepolitikken, kan være rammeaftalen om medindflydel-

se og medbestemmelse. Såfremt amtet har indgået en lokal aftale i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, skal der aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af bl.a. amtets personalepolitik.

Et nyt element er den årlige drøftelse om amtets lokale lønpolitik, der er beskrevet nedenfor. Den årlige drøftelse, der skal finde sted i amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, skal omfatte alle grupper, uanset om de er overgået til nyt lønsystem eller ej, jf. protokollet om decentrale løninstrumenter. Der kan være behov for at drøfte, hvorvidt evt. generelle principper for ydelse af tillæg af decentral løn skal overføres til det nye lønsystem.

Uanset at fastlæggelsen af løn- og personalepolitikken er amtsrådets ansvar og opgave, har tillids- og organisationsrepræsentanterne en naturlig interesse i medindflydelse heri.

Det er parternes vurdering, at en lønpolitik, der ikke er i overensstemmelse med medarbejdernes holdninger og behov, ikke vil kunne virke efter hensigten. De medarbejdere, som lønpolitikken er møntet på, kan i så fald ikke se sig afspejlet i politikken, og kan dermed ikke se mulighederne for at udvikle sig i henhold til intentionerne i denne politik.

Uanset graden af delegation af kompetence til at indgå forhåndsftaler og aftaler om indplacering, kan der i det enkelte amt være et behov for koordinering for at sikre en sammenhæng i amtets aktiviteter. Dette gælder ikke mindst behovet for sammenhæng i amtets løn- og personalepolitik. Ikke kun den nedskrevne politik, men også den måde, hvorpå politikken efterleves.

Lønpolitik

Der skal afholdes en årlig drøftelse om hele amtets overordnede lønpolitik. Formålet hermed er i et samarbejde mellem ledel-

se og medarbejderne at drøfte, hvad målet med amtets lønpolitik er, og hvordan lønpolitikken kan udarbejdes/justeres, så den er egnet til at medvirke til at forfølge dette eller disse mål.

Der er alene tale om en drøftelse. Hensigten er med andre ord ikke, at der skal indgås aftale om den lokale lønpolitik.

Drøftelsen vedrører amtets overordnede lønpolitik og omfatter derfor både personalegrupper, der er overgået til nye lønformer, og personalegrupper, der ikke er gået over.

Den årlige drøftelse skal foregå i amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg

Amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg er i aftalen om nye lønformer nævnt i relation til

- den årlige drøftelse om amtets lønpolitik, se side 14 og
- den årlige indgåelse af aftale om procedure for afvikling af forhandlinger om funktions- og kvalifikationsløn, se side 21

Såfremt der er indgået en lokal aftale i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, vil stedet for den lønpolitiske drøftelse og proceduredrøftelsen ("amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg") være klarlagt på forhånd: Hovedudvalget, der i henhold til rammeaftalen skal oprettes i hvert amt. Hovedudvalget tager sig bl.a. af de opgaver, der hidtil er varetaget af hovedsamarbejdsudvalget og koordinationsudvalget.

I SU-systemet, dvs. i de amter, hvor der (endnu) ikke er indgået en lokal aftale i henhold til rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, betyder "amtets øverste medindflydelses-

og medbestemmelsesudvalg” det centrale hovedsamarbejdsudvalg, der omfatter hele amtet.

Den lønpolitiske drøftelse kan finde sted på anden vis, f.eks.:

- mellem et eventuelt medarbejderråds forhandlingsudvalg og ledelsen,
- mellem personalets samarbejdsorgan/forhandlingsudvalg og ledelsen og
- i hovedsamarbejdsudvalget inden for hver forvaltningsgren, hvis der ikke er et centralt samarbejdsorgan for hele amtet.

Der er ikke noget til hinder for, at den lønpolitiske drøftelse og indgåelsen af procedureaftalen finder sted på samme møde i samme organ.

Sammenhæng mellem det nye lønsystem og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Lidt firkantet kan man sige, at den lokale aftale, som eventuelt indgås i det enkelte amt efter rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, er et godt grundlag for, at det nye lønsystem kan fungere efter hensigten. Især på 2 punkter er der en sammenhæng: Indholdsmæssigt og strukturmæssigt.

Indholdsmæssigt lægger rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse op til at sætte yderligere fokus på personalepolitikken som et væsentligt element for opnåelse af de mål, som amtet har sat sig. Dette vises bl.a. ved kravet om, at der i det nye medindflydelses- og medbestemmelsessystem skal aftales retningslinier for drøftelse af bl.a. amtets personalepolitik, herunder ligestillingspolitik, samt de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.

Strukturmæssigt viser sammenhængen sig især derved, at det hovedudvalg, der skal oprettes i henhold til rammeaftale om

medindflydelse og medbestemmelse, vil være dét organ, hvor de 2 årlige drøftelser af proceduren for forhandlingerne og lønpolitikken skal finde sted. De 2 drøftelser vil med andre ord kunne finde sted i det samme organ.

Også i forhold til tillidsrepræsentanten er der en tydelig sammenhæng. Med rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er det understreget, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, der i kraft af rammeaftalen påtager sig større arbejdsopgaver end hidtil og dermed får et større medansvar for beslutningerne i amtet. En styrket tillidsrepræsentantfunktion er en væsentlig forudsætning for det nye lønsystem, jf. nærmere side 22

Forhandlingsystemet

Forhandlingspligt og aftaleret

Aftale om decentral anvendelse af nye lønformer indgås mellem amtet og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation. Lønforbedringer gennem nye lønformer er altså altid et aftalespørgsmål. Det vil sige, at der ikke kan udbetales kvalifikations-, funktions- eller resultatløn, med mindre der er enighed herom mellem amtet og lokale repræsentanter fra den forhandlingsberettigede organisation. For så vidt angår nyansættelser, se dog side 24 Den forhandlingsberettigede personaleorganisation er den organisation, der har underskrevet den relevante overenskomst/aftale.

Såvel amtet som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at indgå i forhandlinger om nye lønformer. De forhandlingsberettigede parter i et amt er altså forpligtede til at forhandle forslag om nye lønformer. Denne forhandlingspligt medfører dog ikke, at der er en tilsvarende pligt til at indgå aftaler. En lokal aftale kan kun indgås, hvis der er enighed mellem parterne. Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed ved forhandlingerne, henvises til reglerne om interesselister, se side 27

Forslag om ydelse af løn kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.

Aftalerne indgås for hver enkelt stillingsindehaver (kan kaldes individuelle decentrale aftaler) eller for en gruppe af stillinger (kan kaldes kollektive decentrale aftaler).

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

serne kan bl.a. få bevismæssig betydning i forhold f.eks. til begrundelseskravet i Forvaltningsloven og til Lov om lige løn til mænd og kvinder. Herudover er der ingen særlige formkrav til udformningen af aftalen. (Der henvises i øvrigt til standardaftalen om konkrete lønændringer, side 45).

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 en vurdering 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 f.eks. udføres på forskellige forvaltningsområder i amtet, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for opgaveløsningen.

Der bør i det enkelte amt være en sammenhæng mellem lønfastsættelsen og en samlet vurdering af stillingsindehaverens relevante kvalifikationer, funktioner og resultater. Med andre ord bør der alt andet lige være rimelig balance imellem de aflønningsniveauer, der fastlægges for sammenlignelige funktioner, kvalifikationer og resultater således, at lønfastsættelsen opleves som retfærdig.

Krav om genforhandling af allerede indgåede konkrete aftaler vil som hovedregel skulle drøftes, og aftaler eventuelt indgås én gang årligt i forlængelse af den årlige proceduredrøftelse og -aftale. Dette ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører et væsentligt ændret stillingsindhold. Se i øvrigt side 24.

Forskellige delegationsniveauer

Det er væsentligt, at parterne lokalt - hver for sig og i fælles-

skab - overvejer, på hvilket niveau hver part delegerer kompetencen til at indgå forhåndsftaler og aftaler om indplacering af den enkelte medarbejder. Når det nye lønsystem er indarbejdet, vil overvejelsen naturligt kunne finde sted i forlængelse af proceduredrøftelsen, jf. ovenfor.

I overvejelsen om, på hvilket niveau hver part ønsker, at kompetencen til at indgå aftaler skal ligge, vil eksempelvis kunne indgå hvilken kompetence, de forskellige niveauer i forvejen har, og hvilken indsigt og erfaring på løn- og ansættelsesområdet, der er på de enkelte niveauer, herunder erfaring med at forhandle og indgå aftaler.

Ud over denne overvejelse, som hver part naturligvis må foretage, vil det også være væsentligt at foretage overvejelsen med de enkelte organisationer. Det bedste grundlag for en forhandling er normalt, at parterne ikke er placerede på vidt forskellige niveauer. Men uanset hvilken overvejelse, de lokale parter foretager, hver for sig og i fællesskab, er det den enkelte part, der i sidste ende beslutter på hvilket niveau der

- kan indgås forhåndsftaler,
- fastlægges kriterier for funktions- og kvalifikationsløn,
- sker en udmøntning af kriterierne,
- fastsættes løn ved ansættelser, og der
- kan indgås aftaler om resultatløn.

Forhåndsftaler

En forhåndsftale er en decentral aftale, hvori kriterierne for lønændringerne eller kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier.

En forhåndsftale kan indgås på forskellige niveauer i amtet og for forskellige personalegrupper. En forhåndsftale kan eksem-

pelvis også indgås i forhold til en nyoprettet stilling eller stillinger, der endnu ikke er besat.

I forhåndsftaler kan man vælge f.eks. at angive en spændvidde for lønforbedringens størrelse, ligesom det kan angives, at opfyldelsen af kriterierne kan bero på en vurdering heraf ved en konkret forhandling og aftale.

I nogle overenskomster er det aftalt, at der **skal** indgås forhåndsftaler. Der kan evt. i overenskomsten være anført nogle vejledende kriterier.

(På side 35 findes der et eksempel på en forhåndsftale med bemærkninger).

Der kan i øvrigt aftales hensigtserklæringer, hvori parterne markerer, hvilke overordnede kriterier, de ønsker tilgodeset ved senere konkrete forhandlinger.

Procedurer for forhandling

Tidsfrister og regler for afvikling af forhandlinger om funktionsløn og kvalifikationsløn aftales i amtets øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller i et særligt hertil nedsat forhandlingsorgan.

Udgangspunktet er, at der kun forhandles én gang årligt - og dermed kun skal indgås en procedureaftale herom én gang årligt. Det kan derfor være hensigtsmæssigt, at den årlige generelle drøftelse om lønpolitik danner grundlag for indgåelse af aftaler om procedurer og tidsfrister for afviklingen af forhandlingerne om nye lønformer.

Drøftelsen om hvilke procedurer, der er hensigtsmæssige i forhold til de kommende forhandlinger, kan - ud over de neden for nævnte aftaleemner - også omfatte hvilke elementer parterne ønsker at fastsætte centralt i det enkelte amt, og hvilke ele-

menter, der ønskes overladt til den enkelte forvaltning/institution.

En aftale om procedure for forhandlinger kan bl.a. indeholde terminer for, hvornår de årlige forhandlinger skal afholdes,

- i hvilke tilfælde, disse terminer kan fraviges, f.eks. i tilfælde af et pludselig opstået akut behov,
- formkrav i forbindelse med fremsættelse af forslag, f.eks. skriftlighed, begrundelser, frister etc.,
- frister for hvornår forhandlinger skal indledes efter fremsættelse af krav og
- terminer for levering af lønstatistikker og indholdet heraf.

Forhandlingssamarbejde mellem organisationerne?

Uanset i hvilket omfang amtet og de faglige organisationer delegerer kompetencen til at indgå aftaler ud på de enkelte arbejdspladser, vil de faglige organisationer naturligt skulle overveje, i hvilket omfang der skal ske en koordinering organisationerne imellem - eller evt. et egentligt forhandlingssamarbejde.

Aftale om nye lønformer indeholder en mulighed for, at de forhandlingsberettigede organisationer med amtet aftaler, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og amtet. Forhandlingsfællesskabet kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af organisationerne.

Tillidsrepræsentanten

Det er oplagt, at den øgede decentralisering af løndannelsen vil give tillidsrepræsentanten en bredere rolle samt flere og mere tidskrævende opgaver, især hvis forhandlingsopgaven delegeres til tillidsrepræsentanten fra organisationens lokale afdeling. Mængden af tillidsrepræsentantopgaver i et øget decentralt funderet lønsystem gør, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af hvervet. Overvejelserne bør også udstrækkes til at omfatte hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads, herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver.

På denne baggrund indgik bl.a. Amtsrådsforeningen og KTO ved overenskomstforhandlingerne pr. 1. april 1997 "Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentantens tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse". I protokollatet forudsætter parterne, at amtets ledelse drøfter tillidsrepræsentanternes vilkår med (lokale) repræsentanter for den pågældende overenskomstgruppe. I det omfang, der er sket eller vil ske en væsentlig ændring af en tillidsrepræsentants opgaver - f.eks. på grund af overgang til det nye lønsystem - forudsættes det aftalt, hvordan arbejdsforholdene for tillidsrepræsentanten skal tilrettelægges.

I drøftelserne forudsættes bl.a. følgende elementer at indgå:

- Hvor megen tid, der afsættes til hvervet.
- Mulighed for kontakt til "baglandet".
- Omlægning eller tilrettelæggelse af tillidsrepræsentantens almindelige arbejde.
- Evt. kompensation til tillidsrepræsentantens institution.
- Særlige uddannelsesaktiviteter.
- Frikøb fra den faglige organisations side i den udstrækning, at tillidsrepræsentanter ud over hvervet også varetager bredere opgaver for sine kollegaer i amtet.

Den øgede decentralisering af løndannelsen giver også anledning til at pege på, at det er vigtigt at sikre sig, at tillidsrepræsentantens egne lønforhold ikke glemmes, således at det undgås, at der opstår uhensigtsmæssige skævheder i forhold til kollegaernes lønforhold.

Ansættelsessituationen

Inden det nye lønsystem er implementeret lokalt, kan det være et problem at få fastlagt lønnen for en nyansat medarbejder. Når den lokale lønpolitik er fastlagt, og der er indgået de obligatoriske og - evt. - frivillige forhåndsaftaler om udmøntning af funktions- og kvalifikationsløn, vil lønpolitikken og forhåndsaftalerne fange en del af disse problemer op.

Forhandlingssystemet ■

Der er mellem parterne enighed om, at lønforholdene så vidt muligt bør være afklaret inden tiltrædelsen. Hvis dette ikke er muligt, peger parterne på følgende løsningsmuligheder:

1. Der udbetales kun grundløn.
Hvis der centralt eller decentralt er fastsat obligatorisk funktions- og/eller kvalifikationsløn, skal dette/disse udbetales sammen med grundlønnen.
2. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som a conto-løn.
3. Der kan som a conto-løn udbetales løn efter stillingens gamle klassificering.
4. Der kan udbetales en a conto-løn svarende til amtets løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end i henhold til pkt. 2 eller 3.

Hvis dette ikke har været muligt inden 3 måneder efter tiltrædelsen at opnå enighed om lønforholdene, anvendes den forhandlingsprocedure, der er beskrevet på side 27 - dvs. den almindelige procedure for interessetvister.

Såfremt lønnen ikke er fastlagt på det tidspunkt, hvor der skal udfærdiges et ansættelsesbevis, jf. Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve), udfærdiges et foreløbigt ansættelsesbevis.

Lønstatistikker

Til brug for de decentrale forhandlinger for grupper, der overgår til nyt lønsystem, skal amtet levere lokale lønstatistikker for de enkelte grupper. Stillingsgrupper under den enkelte aftale/overenskomst, der har forskellig grundløn, f.eks. basisgruppe og ledergruppe, skal angives særskilt i disse statistikker.

Det forudsættes, at den enkelte gruppe udgør mindst 10 fuldtidsstillinger i hver statistik, før et løntal offentliggøres.

Der henvises til de statistikker over den samlede lønudvikling for de enkelte personalegrupper, der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor. Hvis én af parterne ønsker at lade en anden lønstatistik indgå i de decentrale forhandlinger, forudsættes det, at en kopi heraf udleveres til modparten. Idéen er således, at begge parter ved forhandlingerne er i besiddelse af

de samme lønstatistiske oplysninger. Der er i øvrigt ikke noget til hinder for, at parterne til brug for forhandlingerne udveksler lønoplysninger i større omfang, herunder om enkeltpersoner.

Det lønstatistiske materiale i 1998 for hver stillingsgruppe (med selvstændig fastsat grundløn) skal som minimum omfatte en opgørelse af:

1. Antal stillinger omregnet til fuldtidsstillinger,
2. Gennemsnitsløn i kroner baseret på løntrinsaflønning,
3. Gennemsnitsløntillæg (alle løntillæg ekskl. overtidsbetaling),
4. Gennemsnitspensionsindbetaling med angivelse af antallet af tjenestemænd omfattet af stillingsgruppen og
5. Gennemsnitsløn i alt.

Det lønstatistiske materiale i 1999 og senere for hver stillingsgruppe med selvstændig fastsat grundløn skal som minimum omfatte en opgørelse af ovennævnte 5 punkter samt et 6. punkt:

6. Den procentuelle udvikling fra forrige opgørelse (forudsætningsvis fra opgørelsen forrige år).

Ud over disse grundoplysninger kan det overvejes, om der er behov for yderligere statistiske oplysninger. Dette kan eksempelvis være lønudviklingsstatistikker, som måles på faste vægte, på personer ansat i to på hinanden følgende år (perioder), og som vil kunne levere spredningsmål som medianer og kvartiler - baseret på stillinger, kontonumre, institutioner m.v., som det enkelte amt er interesseret i. Datamaterialet kan eventuelt leveres på et regneark, hvorefter det kan behandles af amtets eget programmel. Herudover kan der evt. være behov for egentlige personalestatistiske programmer, som f.eks. ligestillings- og personaleomsætningsstatistikker samt aldersfordelinger.

Det er ikke på forhånd fastlagt, hvem der skal levere lokale lønstatistikker. Amterne kan få produktet leveret fra Det Fælleskommunale Løndatakontor, kan indgå aftaler med edb-centralerne (Kommunedata eller Silkeborg Datacentral) eller kan vælge selv at forestå produktionen.

Tidspunkt for levering af lønstatistik og indholdet heraf bør naturligt drøftes i forbindelse med den procedureaftale om tidsfrister og regler for afvikling af forhandlingerne om funktions- og kvalifikationsløn, der indgås decentralt, således at udgangspunktet er, at der leveres en statistik årligt.

Levering af lønstatistik bør i videst muligt omfang foregå i rimelig tid forud for afvikling af de decentrale forhandlinger. For de første forhandlinger skal man dog være opmærksom på, at Det Fælleskommunale Løndatakontor formentlig første gang vil være i stand til at levere lokale lønstatistikker i løbet af maj måned 1998 baseret på den udbetalte løn for februar 1998.

Hvad sker der, hvis enighed ikke kan opnås

Aftale om nye lønformer baseres i høj grad på det decentrale system. Det er i overensstemmelse hermed, at de centrale parter har aftalt et konfliktløsningssystem, der også primært baseres på det decentrale system.

Hensigten med reglerne er, at de lokale parter i så høj grad som muligt selv skal løse de konflikter, der måtte opstå i det nye system.

De mulige tvister opdeles i retstvister og interesselvister. For retstvisters vedkommende er der ikke indgået nye regler. For interesselvisters vedkommende er der aftalt et nyt konfliktløsningssystem.

Retstvister

Hvis der er uenighed om forståelse af en lokal aftale om funktionsløn eller kvalifikationsløn, eller der påstås brud på en sådan aftale, skal uenigheden behandles efter de almindelige regler om voldgiftsbehandling eller indbringelse for Arbejdsretten, afhængig af reglerne i den relevante hovedaftale.

Hvis uenigheden drejer sig om den generelle aftale om nye lønformer, herunder om konkrete aftaler om resultatløns, behandles den efter reglerne i Aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO. Den forhandlingsberettigede organisation eller Amtsrådsforeningen retter henvendelse til KTO med henblik på afholdelse af et mæglingmøde/en forhandling mellem parterne.

Interesselvister

For behandling af interesselvister, er der aftalt et tvistløsningssystem, der består af 3 stadier:

Stadie 1

I det amt, hvor interesselvisten er opstået, søges interesselvisten hurtigst muligt løst mellem amtet og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Hvad sker der, hvis enighed ikke kan opnås ■

Uenigheden kan f.eks. være opstået mellem en institutionschef og en tillidsrepræsentant. De lokale parter, der skal søge tvisten løst, kan f.eks. være repræsentanter fra amtets centrale forvaltning og den lokale kreds for den pågældende organisation. Såfremt uenigheden er opstået mellem amtets øverste ledelse og den lokale kreds, vil de også være de lokale parter på dette stadie.

Stadie 2

Hvis interesseløst tvisten ikke kan løses på stadie 1, kan begge parter tilkalde organisationsrepræsentanter fra centralt hold med henblik på at disse medvirker i en lokal forhandling mellem amtet og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation. Forhandlingen kan af hver af parterne kræves afholdt inden for en frist af 3 uger efter den første lokale forhandling, jf. stadie 1.

Stadie 3

Såfremt uenigheden ikke løses lokalt, oversendes sagen af én af de lokale parter inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling, jf. stadie 2, til centrale forhandlinger, der føres mellem Amtsrådsforeningen 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.

Amtsrådsforeningen og KTO forudsætter, at de lokale parter i videst mulige omfang søger at blive enige om tvisten lokalt, og at det kun er i meget sjældne tilfælde, stadie 3 bringes i anvendelse.

Såfremt interesseløst tvisten 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 Amtsrådsforeningen og KTO.

Opsigelse og ophør af decentrale aftaler

Kvalifikationsløn

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

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

Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter. Et eksempel kan være stillingsskift inden for amtet til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Funktionsløn

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

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive decentrale aftaler som aftaler, der kun dækker en enkelt. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i decentrale eller 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. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

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

Særligt om tjenestemænd

Tjenestemænd er også omfattet af aftalen om nye lønformer. Tjenestemændenes lønforhold svarer til øvrige ansattes lønforhold. Dette betyder bl.a., at tjenestemænd ved overgang til nyt lønsystem som minimum sikres bevarelse af nuværende løn på hidtidigt løntrin, såfremt den hidtidige stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v. bevares.

For tjenestemænd gælder dog det særlige, at lønforbedringer i form af løntrinsændringer ikke kan opsiges. Funktionsbestemte lønforbedringer i form af tillæg er omfattet af de almindelige opsigelsesregler, se side 30.

Særligt for så vidt angår pensionsforhold for tjenestemænd gælder, at tjenestemandspensionen beregnes efter det løntrin, som den enkelte placeres på i kraft af grundløn, funktions- og kvalifikationsløn. Dog er tjenestemanden mindst sikret pension efter det løntrin, som vedkommende ville have været aflønnet efter i den hidtidige lønramme på pensioneringstidspunktet. Funktions- og kvalifikationsløn, hvoraf der indbetales supplerende pension, holdes uden for sammenligningen.

Hvis funktions- og kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme beløb som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Reglerne for tjenestemænd gælder også for reglementsansatte pædagoger.

Overgangsfasen

I overgangsfasen, indtil det nye lønsystem er indarbejdet, er der specielle forhold, som de lokale parter skal være opmærksomme på.

Bevarelse af nuværende løn

Alle ansatte, som overgår til det nye lønsystem pr. 1. april 1998, er som minimum sikret bevarelse af nuværende løn på hidtidig løntrin ved overgang til nyt lønsystem. Dette forudsætter bevarelse af hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad m.v. Såfremt en medarbejder overgår til anden beskæftigelsesgrad, fastsættes lønnen ud fra den nye beskæftigelsesgrad.

Bevarelse af nuværende løn omfatter alle lønelementer, herunder aftaler om decentral løn m.v. Hvis der er tale om midlertidige ordninger for de ansatte, ophører de efter indholdet i den decentrale aftale. Alle løndelev, som hidtil har været reguleret med procentreguleringen, reguleres fortsat.

Overenskomsterne for de enkelte grupper er forskellige. Der er således i forskelligt omfang fastsat kvalifikationsløn og funktionsløn i de centralt aftalte overenskomster. Ligeledes er indplacerings- og overgangsbestemmelser udformet forskelligt. I praksis er det derfor nødvendigt at undersøge indplacerings- og overgangsbestemmelserne i de enkelte overenskomster og aftaler og eventuelle tilhørende vejledninger i forbindelse med overgang til det nye lønsystem pr. 1. april 1998. Med dette som udgangspunkt anbefales det, at man ved lokal forhandling forholder sig til, hvorledes eventuelle udligningstillæg helt eller delvist kan omsættes til kvalifikations- eller funktionsløn, eller om det opretholdes som et personligt tillæg for den pågældende medarbejder.

Vedrørende tjenestemænd henvises der til side 32.

Overgangstillæg

Et overgangstillæg er et tillæg, der - ud over et eventuelt udligningstillæg - ydes ved overgang til det nye lønsystem. For en del personalegrupper er der aftalt en sådan overgangsordning, enten i form af løntrin eller i form af tillæg.

Funktions- og kvalifikationsløn kan ikke modregnes i et overgangstillæg under den pågældendes ansættelse i amtet, med mindre der er særlig hjemmel hertil i den enkelte overenskomst eller aftale.

Tillidsrepræsentanters frihed til deltagelse i møder, kurser etc. om det nye lønsystem

Amtsrådsforeningen og KTO har i perioden frem til 1. april 1998 anbefalet, at amterne ser positivt på ansøgninger om frihed med løn til tillidsrepræsentanter, der deltager i informationsmøder, kurser etc. om det nye lønsystem arrangeret af personaleorganisationerne.

Bilag

Eksempel på forhåndsftale/decentral kollektiv aftale. Endelig aftale eller indstilling

Denne standardaftale er et eksempel på, hvorledes en decentral forhåndsftale/decentral kollektiv aftale kan udformes endeligt eller som indstilling.

Standardaftalen kan anvendes lokalt i amterne med de tilføjelser/udeladelser eller ændringer, der decentralt kan opnås enighed om mellem aftaltparterne inden for gældende centrale aftaler eller overenskomster.

Det vurderes, at denne standardaftale vil kunne anvendes som en del af grundlaget for forberedelse og gennemførelse af decentrale forhandlinger om det nye lønsystem vedrørende en stor del af personalegrupperne i amterne.

Oplysninger om resultatløn i denne standardaftale er baseret på en decentral aftale om resultatløn.

I de enkelte felter kan eventuelt refereres til uddybende og supplerende bemærkninger, der vedlægges som bilag.

Det anbefales, at de lokale parter inden påbegyndelsen af forhandlingerne gennemgår indholdet af denne standardaftale med henblik på at fastlægge hvilke elementer, der bør indgå i forhåndsftalen.

Denne standardaftale er udarbejdet i samarbejde mellem Amtsrådsforeningen og KTO.

1. AMT (navn og evt. logo) _____

2. Forhandlingsberettiget organisation/forhandlingsberettigede organisationer _____

3. Aftalen vedrører (emne)

--

4. Deltagere i forhandlingen

Fra arbejdsgiverside:	Fra arbejdstagerside: <i>Repræsentanter for den(de) forhandlingsberettigede organisation(er):</i>
-----------------------	--

5. Aftalen omfatter (overenskomstområde, gruppe af medarbejdere el. lign.)

--

6. Aftale/indstilling (sæt kryds)

	Denne aftale er endelig og kræver ikke yderligere godkendelse.
	Parterne indstiller følgende til godkendelse
	Andre bemærkninger:

7. a. Med virkning fra _____ sker der lønmæssig ændring således for de medarbejdere, som aftalen omfatter:

(sæt kryds)

	Der ydes et tillæg på kr. _____ niveau _____	Tillægget udbetales _____
	Oprykkes _____ løntrin (antal)	
	Oprykkes fra løntrin _____ til løntrin _____	

Ad 4: Følgende angives:

- Navn
- Titel
- Hvor amtets repræsentanter kommer fra, f.eks. "centralforvaltningen" eller "institutionen Nørremarken"
- Hvilken afdeling eller klub, at repræsentanterne for den forhandlingsberettigede organisation kommer fra.

Ad 6: Hvis forhandlingsresultatet er endeligt uden yderligere godkendelse, anvendes første formulering.

2. formulering anvendes, når forhandlingsresultatet ikke er endeligt, men forudsætter en efterfølgende godkendelse.

Eventuelle særlige forbehold kan anføres i 3. rubrik.

Ad 7.a: Denne anvendes, når aftalen medfører, at medarbejdere omfattet af aftalen opnår en bestemt lønændring, når de opfylder specifikke forudsætninger.

Aftaler om stillinger, der ikke er besatte (nyoprettede stillinger), indgås som forhåndsftaler.

Det angives ved hvilke terminer/hvilken termin tillægget udbetales. Som hovedregel udbetales tillæg samtidig med den ordinære lønudbetaling som et supplement til øvrige aftalte løndelev.

Hvis det aftales, at tillægget ikke reguleres, anføres der her.

eller

7. b.

--

8. Pension

a.

--

b.

Pensionen beregnes med _____ procent.

Evt. øvrige bemærkninger:

--

9. Aftalen udmøntes som (*sæt ét kryds*)

a.	<input type="checkbox"/>	Kvalifikationsløn
b.	<input type="checkbox"/>	Funktionsløn
c.	<input type="checkbox"/>	Resultatløn

10. Begrundelsen/kriterierne lønændringen(erne) er:

--

Ad 7.b: Denne mulighed anvendes, når forhåndsftaler er udformet således, at der f.eks. er angivet en vis spændvidde for lønforbedringens størrelse, ligesom det kan være angivet, at opfyldelsen af kriterierne kan bero på en vurdering heraf. Der indgås efterfølgende en konkret aftale. Følgende formuleringer kan eksempelvis anvendes: "Parterne er enige om, at de af aftalen omfattede medarbejdere opnår en lønforbedring, når følgende kriterier er opfyldt" eller "Parterne er enige om, at nedenstående kvalifikationer og/eller funktioner vil indgå som centrale elementer, når der forhandles konkrete aftaler om lønændringer for de af denne aftale omfattede medarbejdere".

Ad 8.a: Kvalifikations- og funktionsløntillæg er pensionsgivende, med mindre andet aftales. Hvis kvalifikations- eller funktionsløntillægget ikke skal være pensionsgivende, skal dette angives. Resultatløntillæg er ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Hvis resultatløntillægget skal være pensionsgivende, skal dette angives. En lønforbedring i form af løntrin vil altid være pensionsgivende, såfremt den enkelte medarbejder i øvrigt opfylder betingelserne i den pågældende overenskomst for at få pension.

Ad 8.b: Den procentsats, som pensionen skal beregnes med, skal mindst være den sats, som følger af den enkelte overenskomst. Principper for hvordan pensionsbidraget beregnes, fremgår af den enkelte overenskomst. Såfremt forhåndsftalen dækker tjenestemænd og reglementsansatte, og et tillæg er pensionsgivende, skal der senere indgås en konkret aftale om hvortil pensionsbidraget som supplerende pension skal indbetales til. Der henvises til rammeaftale om supplerende pension (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.25.1).

I de situationer, hvor en tjenstemands pension beregnes efter et højere løntrin end lønnen, vil et pensionsgivende tillæg indebære, at der indbetales pensionsbidrag til en supplerende pension. Er lønforbedringen aftalt som et løntrin, indebærer det ikke, at der indbetales pensionsbidrag til en supplerende pension, idet en lønforbedring i form af løntrin altid vil være pensionsgivende, såfremt den enkelte medarbejder i øvrigt opfylder betingelserne i den pågældende overenskomst for at få pension.

Ad 9: Der kan eksempelvis aftales såvel kvalifikationsløn som funktionsløn i samme aftale. I givet fald skal størrelsen, begrundelse, pension, modregning og ophør/opsigelse/ændring angives for hver af løndelene. En aftale om resultatløn skal indgås i henhold til aftalen om resultatløn (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.1). Af aftalen og i den tilhørende vejledning (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.2) fremgår en række elementer, der kan indgå i en aftale om resultatløn.

Ad 10: Begrundelsen/kriterierne for lønændringer bør være præcise.

- Som begrundelse for **funktionsløn**ændringer angives hvilke kriterier, herunder funktioner, ansvar eller kompetence, der har dannet grundlag for lønændringerne.
- Som begrundelse for **kvalifikationsløn**ændringer angives på hvilket grundlag, lønændringerne er givet. Som eksempler kan nævnes erfaring, uddannelse, special- eller lokalkendskab og faglig kompetence.
- Begrundelsen for at opnå **resultatløn** kan f.eks. være kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen og/eller opfyldelse af i forvejen opstillede målsætninger for opgavens varetagelse. Der henvises til aftale om resultatløn og vejledning til aftale om resultatløn.

11. Modregning (*sæt ét kryds*)

a.	<input type="checkbox"/>	Lønændringen modregnes ikke i den aktuelt oppebårne løn.
b.	<input type="checkbox"/>	Lønændringen modregnes helt eller delvist i følgende aktuelt oppebårne løndele, der ændres til:

12. Lønreduktion (*sæt ét kryds*)

a.	<input type="checkbox"/>	Lønændringen reduceres ikke som følge af evt. fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale/decentrale kollektive aftaler
b.	<input type="checkbox"/>	Lønændringen reduceres som følge af evt. fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale/decentrale kollektive aftaler om nedestående former for lønstigning:

13. Ophør/opsigelse/ændring

--

Ad 11.b: Hvis det aftales, at der helt eller delvist modregnes for lønændringen i den aktuelt oppebårne løn, udfyldes denne rubrik. De løndele, der helt eller delvist modregnes i, angives i rubrikken. Der kan ikke modregnes i udligningstillæg, hvis der er forbud herimod i overenskomsten/aftalen. Der kan kun modregnes i overgangstillæg, hvis der er særlig hjemmel hertil i overenskomsten. Modregning kan kun ske under hensyntagen til indholdet i de enkelte overenskomster/decentrale aftaler.

Ad 12.b: Hvis det aftales, at lønændringen kan reduceres som følge af evt. fremtidige lønstigninger, udfyldes denne rubrik. De typer af lønstigninger, der kan medføre lønreduktion, angives i rubrikken. Der kan aftales lønreduktioner i såvel lønstigninger, der automatisk følger af erfaring, som andre lønstigninger, der er centralt aftalte eller følger af indgåede forhåndsftaler. Også i andre situationer kan det aftales, at lønændringen skal reduceres som følge af fremtidigt udmøntede centralt eller ved forhåndsftale aftalte kvalifikations- eller funktionsløndele.

Ad 13: Aftale om ny løndannelse (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.20.1) og aftale om resultatløn (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.1) indeholder nedenstående om opsigelse og ophør af decentrale aftaler om funktions-, kvalifikations- og resultatløn:

Opsigelses- og ophørsbestemmelser, der angår forhåndsftaler/kollektive aftaler, er anført med kursiv.

Funktionsløn:

Opsigelse/ændring:

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

Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Ophør:

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel 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. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i forhåndsftalen.

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

Kvalifikationsløn:

Opsigelse/ændring:

Forhåndsftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med forhåndsftalen eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales. Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter. Et eksempel kan være stillingskift inden for amtet til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Resultatløn:

For så vidt angår resultatløn henvises der til aftale om resultatløn (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.1) samt den tilhørende vejledning (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.2).

Tjenestemænd og reglementsansatte:

For tjenestemænd og reglementsansatte gælder, at aftaler om løntrinsændringer ikke kan opsiges.

14. Hvis enighed ikke kan opnås

Parterne har dags dato forhandlet ovenstående forslag til lønændring. Enighed

kunne ikke opnås, hvorfor amtet/organisationen/såvel amtet som organisationen forbeholder sin stilling. Følgende protokolleres:

15. Øvrige bemærkninger

16. Underskrift m.v.

Dato: _____

Tid: _____

Sted: _____

For

For

(amtet)

(den/de forhandlingsberettigede organisation(er))

Ad 14: Hvis der ikke kan opnås enighed, kan parterne i nogle tilfælde have behov for at registrere hvori uenigheden består. Følgende kan eksempelvis protokolleres:

- 1) Amtet/organisationen har givet ovennævnte begrundelse for forslaget.
- 2) Amtet/organisationen fremsætter følgende modforslag med følgende begrundelse.
- 3) Amtet/organisationen begrundet afvisningen af modforslaget således.

Bilag

Eksempel på aftale om konkrete lønændringer. Endelig aftale eller indstilling

Denne standardaftale er et eksempel på, hvorledes en decentral aftale eller indstilling om konkrete lønændringer kan udformes.

Standardaftalen kan anvendes lokalt i amterne med de tilføjelser/udeladelser eller ændringer, der decentralt kan opnås enighed om mellem aftaltparterne inden for gældende centrale aftaler eller overenskomster.

Det vurderes, at denne standardaftale vil kunne anvendes som en del af grundlaget for forberedelse og gennemførelse af decentrale forhandlinger om konkrete lønændringer i det nye lønsystem vedrørende medarbejdere inden for en stor del af personalegrupperne i amterne.

Oplysninger om resultatløn i denne standardaftale er baseret på en decentral aftale om resultatløn.

I de enkelte felter kan eventuelt refereres til uddybende og supplerende bemærkninger, der vedlægges som bilag.

Det anbefales, at de lokale parter inden påbegyndelsen af de lokale forhandlinger gennemgår indholdet af denne standardaftale med henblik på at fastlægge hvilke elementer, der bør indgå i den lokale aftale.

Denne standardaftale er udarbejdet i samarbejde mellem Amtsrådsforeningen og KTO.

1. **AMT** (navn og evt. logo) _____

2. **Forhandlingsberettiget organisation**

3. **Aftalen vedrører** (emne)

--

4. **Referencer** (overenskomstområde, centrale/decentrale aftaler m.v.)

--

5. **Deltagere i forhandlingen**

Fra arbejdsgiverside:	Fra arbejdstagerside: <i>Repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation:</i>
-----------------------	--

6. **Aftalen omfatter** (medarbejder)

Navn	Cpr.nr.
Stillings/funktionsbetegnelse	Tjenestenr.
Forvaltning	Beskæftigelsesgrad
Institution	Overenskomstnr.
<input type="checkbox"/> Tjenestemand <input type="checkbox"/> Overenskomstansat <input type="checkbox"/> Andet: _____	

Ad 5: Følgende angives:

- Navn
- Titel
- Hvor amtets repræsentanter kommer fra, f.eks. "centralforvaltningen" eller "institutionen Nørremarken"
- Hvilken afdeling eller klub, at repræsentanterne for den forhandlingsberettigede organisation kommer fra.

Ad 6: Denne aftale er rettet mod en individuel lønændring for en enkelt medarbejder. Hvis aftalen skal omfatte flere medarbejdere, må der tages højde for dette f.eks. ved gentagelse(r) af punkt 6.

Aftaler om stillinger, der ikke er besatte (nyoprettede stillinger), indgås som forhåndsftaler. I sådanne situationer kan standardaftalen "forhåndsftalen/central kollektiv aftale" anvendes.

7. Hittidig årlig aflønning

	Løntrin		Tillæg			
	Antal	I alt herefter	Niveau	Kr.	Aktuel værdi, netto	Pensionsgivende Ja/Nej Evt. beløb
Grundløn	XXXX					
Funktionsløn, centralt						
- decentralt, forhåndsftale						
- decentralt, konkret aftale						
Kvalifikationsløn, centralt						
- decentralt, forhåndsftale						
- decentralt, konkret aftale						
Resultatløn						
Udligningstillæg						
Overgangstillæg						

Aktuelt indplaceret på løntrin		Aktuel værdi af tillæg i alt kr.	
--------------------------------	--	----------------------------------	--

I alt brutto (inkl. samlet pensionsbidrag) kr.	
I alt netto (ekskl. pensionsbidrag) kr.	

Evt. øvrige bemærkninger:

8. Aftale/indstilling (sæt kryds)

<input type="checkbox"/>	Denne aftale er endelig og kræver ikke yderligere godkendelse.
<input type="checkbox"/>	Parterne indstiller følgende til godkendelse: _____
<input type="checkbox"/>	Andre bemærkninger:

9.a. Med virkning fra _____ sker der lønmæssig ændring således for den medarbejder, som aftalen omfatter:

<input type="checkbox"/>	Der ydes et tillæg på kr. _____ niveau: _____	<input type="checkbox"/>	Tillægget udbetales _____
--------------------------	---	--------------------------	---------------------------

eller

9.b.

Oprykkes _____ løntrin (antal)

Ad 7: Her anføres den pågældende medarbejders løn, inden den konkrete aftale indgås. Såvel centralt som lokalt aftalte løndelev anføres.

Ved aftaler om løntrin anføres for hver enkelt evt. antal løntrin for den enkelte aftale samt det løntrin, der herefter samlet opnås. F.eks. grundløn løntrin 25, funktionsløn 2 løntrin, løntrin i alt herefter 27 og så fremdeles. Evt. kan alene være aftalt løntrin 27, hvor der så ikke angives antal løntrin. Der tages i denne forbindelse stilling til rækkefølgen. Overgangstillæg som løntrin er altid det sidste løntrin i rækkefølgen.

Hvis udligningstillægget består af både pensionsgivende og ikke-pensionsgivende løndelev, kan den ikke-pensionsgivende løndel angives i den ekstra række. Denne række kan også anvendes til at angive evt. andre tillæg.

For tillæg anføres niveau, den aftalte størrelse samt den aktuelle værdi. Det angives om de er pensionsgivende eller ej, og evt. med pensionsbidraget i kr.

Nettoløn betyder løn uden pensionsbidrag, mens bruttoløn betyder løn med såvel arbejdsgeber- som lønmodtagerbidrag.

Ad 8: Hvis forhandlingsresultatet er endeligt uden yderligere godkendelse, anvendes første formulering.

2. formulering anvendes, når forhandlingsresultatet ikke er endeligt, men forudsætter en efterfølgende godkendelse.

Eventuelle særlige forbehold kan anføres i 3. rubrik.

Ad 9.a: Det angives, ved hvilke terminer/hvilken termin tillægget udbetales. Som hovedregel udbetales tillæg samtidig med den ordinære lønudbetaling som et supplement til øvrige aftalte løndelev.

Hvis det aftales, at tillægget ikke reguleres, anføres det her.

eller

9.c.

Oprykkes fra løntrin _____ til løntrin _____

10. Pension

a.

--

b.

Pensionen beregnes med _____ procent.

Evt. øvrige bemærkninger:

--

c.

Ved aftale om supplerende pension til tjenestemænd og reglementsansatte angives hvortil pensionsbidrag skal indbetales.

--

11. Aftalen udmøntes som

a.		Kvalifikationsløn
b.		Funktionsløn
c.		Resultatløn

12. Begrundelsen/kriterierne for lønændringen(erne) er:

--

Ad 10.a: Kvalifikations- og funktionsløntillæg er pensionsgivende, med mindre andet aftales. Hvis kvalifikations- eller funktionsløntillægget ikke skal være pensionsgivende, skal dette angives. Resultatløntillæg er ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Hvis resultatløntillægget skal være pensionsgivende, skal dette angives. En lønforbedring i form af løntrin vil altid være pensionsgivende, såfremt den enkelte medarbejder i øvrigt opfylder betingelserne i den pågældende overenskomst for at få pension.

Ad 10.b: Den procentsats, som pensionen skal beregnes med, skal mindst være den sats, som følger af den enkelte overenskomst. Principper for beregning af pensionsbidraget fremgår af den enkelte overenskomst.

Ad 10.c: Der henvises til rammeaftale om supplerende pension (Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.25.1). I de situationer, hvor en tjenstemands pension beregnes efter et højere løntrin end lønnen, vil et pensionsgivende tillæg indebære, at der skal indbetales en supplerende pension. Er lønforbedringen aftalt som et løntrin, indbetales der ikke supplerende pension.

Ad 11: Der kan eksempelvis aftales såvel kvalifikationsløn som funktionsløn i samme aftale. I givet fald skal størrelsen, begrundelse, pension, modregning og ophør/opsigelse/ændring angives for hver af løndelene. En aftale om resultatløn skal indgå i henhold til aftalen om resultatløn (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.1). Af aftalen og i den tilhørende vejledning (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.2) fremgår en række elementer, der kan indgå i en aftale om resultatløn.

Ad 12: Begrundelsen/kriterierne for lønændringen bør være præcise.

- Som begrundelse for en **funktionsløn**ændring angives hvilke kriterier, herunder funktioner, ansvar eller kompetence, der har dannet grundlag for lønændringen.
- Som begrundelse for en **kvalifikationsløn**ændring angives på hvilket grundlag, lønændringen er givet. Som eksempler kan nævnes erfaring, uddannelse special- eller lokalkendskab og faglig kompetence.
- Begrundelsen for at opnå **resultatløn** kan f.eks. være kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen og/eller opfyldelse af i forvejen opstillede målsætninger for opgavens varetagelse. Der henvises til aftale om resultatløn og vejledning til aftale om resultatløn.

13. Modregning (sæt ét kryds)

a.		Lønændringen modregnes ikke i den aktuelt oppebårne løn.
b.		Lønændringen modregnes helt eller delvist i følgende aktuelt oppebårne løndelev, der ændres til:

14. Lønreduktion (sæt ét kryds)

a.		Lønændringen reduceres ikke som følge af evt. fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale/decentrale kollektive aftaler
b.		Lønændringen reduceres som følge af evt. fremtidige lønstigninger, der er en følge af centrale/decentrale kollektive aftaler om nedestående former for lønstigning:

15. Ny årlig aflønning pr. _____ er:

	Løntrin		Tillæg			
	Antal	I alt her- efter	Niveau	Kr.	Aktuel værdi, netto	Pensions- givende Ja/Nej Evt. beløb
Grundløn	XXXX					
Funktionsløn, centralt						
- decentralt, forhåndsftale						
- decentralt, konkret aftale						
Kvalifikationsløn, centralt						
- decentralt, forhåndsftale						
- decentralt, konkret aftale						
Resultatløn						
Udligningstillæg						
Overgangstillæg						

Aktuelt indplaceret på løntrin		Aktuel værdi af tillæg i alt kr.	
--------------------------------	--	----------------------------------	--

I alt brutto (inkl. samlet pensionsbidrag) kr.	
I alt netto (ekskl. pensionsbidrag) kr.	

Evt. øvrige bemærkninger:

16. Lønændringens størrelse

I alt kr. (brutto)	
I alt kr. (netto)	

Ad 13.b: Hvis det aftales, at der helt eller delvist modregnes for lønændringen i den aktuelt oppebårne løn, udfyldes denne rubrik. De løndelev, der helt eller delvist modregnes i, angives i rubrikken. Der kan ikke modregnes i udligningstillæg, hvis der er forbud herimod i overenskomsten/aftalen. Der kan kun modregnes i overgangstillæg, hvis der er særlig hjemmel hertil i overenskomsten. Modregning kan kun ske under hensyntagen til indholdet i de enkelte overenskomster/decentrale aftaler.

Ad 14.b: Hvis det aftales, at lønændringen kan reduceres som følge af evt. fremtidige lønstigninger, udfyldes denne rubrik. De typer af lønstigninger, der kan medføre lønreduktion, angives i rubrikken. Der kan aftales lønreduktioner i såvel lønstigninger, der automatisk følger af erfaring, som andre lønstigninger, der er centralt aftalte eller følger af indgåede forhåndsftaler. Også i andre situationer kan det aftales, at lønændringen skal reduceres som følge af fremtidigt udmøntede centralt eller ved forhåndsftale aftalte kvalifikations- eller funktionslønlev.

Ad 15: Her anføres den pågældende medarbejders løn, efter den konkrete aftale indgås. Det vil heraf bl.a. fremgå, om der sker hel eller delvis modregning i nogle af de eksisterende løndelev. Se i øvrigt bemærkningerne til pkt. 7.

17. Ophør/opsigelse/ændring

18. Hvis enighed ikke kan opnås

Parterne har dags dato forhandlet ovenstående forslag til lønændring. Enighed kunne ikke opnås, hvorfor amtet/organisationen/såvel amtet som organisationen forbeholder sin stilling.
Følgende protokolleres

19. Øvrige bemærkninger

20. Underskrift m.v.

Dato: _____

Tid: _____

Sted: _____

For

For

(amtet)

(den forhandlingsberettigede organisation)

Ad 17: Aftale om ny løndannelse (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.20.1) og aftale om resultatløn (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.1) indeholder nedenstående om opsigelse og ophør af decentrale aftaler om funktions-, kvalifikations- og resultatløn:

Opsigelses- og ophørsbestemmelser, der angår den enkelte ansatte, er anført med kursiv.

Funktionsløn:

Opsigelse/ændring:

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

Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Ophør:

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i decentrale eller 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. Decentralt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

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

Kvalifikationsløn:

Opsigelse/ændring:

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

De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales. Decentrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter. Et eksempel kan være stillingsskift inden for amtet til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

Resultatløn:

For så vidt angår resultatløn henvises der til aftale om resultatløn (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.1) samt den tilhørende vejledning (se Amtsrådsforeningens Personaleadministrative Vejledning, 11.14.2).

Tjenestemænd og reglementsansatte:

For tjenestemænd og reglementsansatte gælder, at aftaler om løntrinsændringer ikke kan opsiges.

Ad 18: Hvis der ikke kan opnås enighed, kan parterne i nogle tilfælde have behov for at registrere hvori uenigheden består. Følgende kan eksempelvis protokolleres:

- 1) Amtet/organisationen har givet overnævnte begrundelse for forslaget.
- 2) Amtet/organisationen fremsætter følgende modforslag med følgende begrundelse.
- 3) Amtet/organisationen begrundet afvisningen af modforslaget således.