

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse

KL

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Organisationer i KTO

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1 Område, definition og formål.....	3
§ 1. Aftalens område	3
§ 2. Definition og formål.....	3
§ 3. Udmøntningsgaranti i 2006.....	3
§ 4. Udmøntningsgaranti i 2007.....	4
§ 5. Beregningsgrundlag.....	4
§ 6. Opgørelse	4
§ 7. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen	5
§ 8. Tvisteløsningsregler.....	5
§ 9. Ikrafttræden og opsigelse	6
Bilag 1 Det lokale økonomiske råderum	12
Bilag 2 Udmøntningsgarantigrupper i 2006 og 2007.....	15
Bilag 3 Beregningsgrundlag	16
Bilag 4 – Beregning af forbrug	17
Pkt. I. Belastning for lønordninger	17
Pkt. II. Timelønnede	18
Pkt. III. Seniorordninger – og fratrædelsesordninger.....	18
Pkt. IV. Pensionsforbedringer	18
Pkt. V. Udgifter til uddannelsesformål	19

Kapitel 1 Område, definition og formål

§ 1. Aftalens område

Stk. 1.

Aftalen gælder for alle kommunalt ansatte, som er omfattet af en aftale om lokal løndannelse, i:

- 1) KL's forhandlingsområde,
- 2) Københavns Kommune,
- 3) Frederiksberg Kommune,

Selvejende institutioner omfattes af en kommunal udmøntningsgaranti i samme omfang, som selvejende institutioner er omfattet af overenskomster med lokal løndannelse.

Stk. 2.

Aftalen omfatter ikke § 60-selskaber og lignende.

§ 2. Definition og formål

Stk. 1.

Der etableres i hver kommune en eller flere udmøntningsgarantier vedrørende nye midler til lokal løndannelse, jf. §§ 3 og 4.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Udmøntningsgarantierne er dokumentation for, at de afsatte nye midler anvendes.

Stk. 4.

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

§ 3. Udmøntningsgaranti i 2006

I kalenderåret 2006 omfatter udmøntningsgarantien alle de personalegrupper, hvor der for hele perioden er aftalt 2,5% til lokal løndannelse jf. bilag 2.

Bemærkning:

I 2006 er der med virkning fra 1. januar afsat 1,25% af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse til de pågældende personalegrupper.

§ 4. Udmøntningsgaranti i 2007

Stk. 1.

I kalenderåret 2007 omfatter udmøntningsgarantien alle personalegrupper. Udmøntningsgarantien opdeles i et antal grupper, jf. bilag 2.

Bemærkning:

I 2007 er der med virkning fra 1. januar afsat 1,25% af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse til alle personalegrupper.

§ 5. Beregningsgrundlag

Stk. 1.

Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantierne baseres på den udbetalte løn, jf. bilag 3.

Bemærkning:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation orienteres så tidligt som muligt om kommunens beregningsgrundlag.

§ 6. Opgørelse

Stk. 1.

Forbruget opgøres for kalenderåret.

Stk. 2.

Opgørelsesniveauet er værdien pr. 1. januar i udmøntningsåret.

Stk. 3.

Grundlaget for opgørelsen er den varige merudgift.

Bemærkning:

Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 4.

Stk. 4.

Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleveres en statusopgørelse den 1. oktober i udmøntningsåret. Opgørelsen skal indeholde status over det samlede forbrug af nye midler fordelt på løngarantigrupper. Opgørelsen skal særskilt angive hvor stor en del af forbruget, som man lokalt ikke er enige om skal indgå i opgørelsen, jf. § 7, stk. 1. nr. 2.

Bemærkning:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at kommunen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for den relevante løngarantigruppe. Den specificerede udskrift skal indeholde foreliggende oplysninger om, med hvilket beløb alle de medarbejdere der har fået del i midlerne i udmøntningsåret indgår i opgørelsen. Videre skal det særskilt angives for hvilke medarbejdere man lokalt ikke er enige om, at forbruget skal indgå i opgørelsen, jf. § 7, stk. 1. nr. 2.

Hvis repræsentanten modtager en udskrift skal vedkommende kvittere for, at udskriften ikke udleveres til andre end tredjemand der har en berettiget interesse i udskriften i henhold til Persondataloven. En faglig organisation, der

har forhandlings- og aftaleret for medarbejdere omfattet af den relevante garantigruppe, betragtes som berettiget interesserede.

Stk. 5.

Den enkelte kommune skal have opfyldt udmøntningsgarantierne inden årets udgang.

§ 7. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen

Stk. 1.

I opgørelsen indgår summen af lokale aftaler, der i kalenderåret udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse, dog således at følgende aftaler ikke indgår i opfyldelsen af udmøntningsgarantien:

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansættelse.
2. Aftaler, herunder aftaler om engangsbeløb, der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler. Hvis der lokalt ikke kan opnås enighed herom, beslutter arbejdsgiveren i første omgang, om aftalen medtages i opgørelsen. Konstateret uenighed skal fremgå af aftalen. Såfremt der i forbindelse med den afsluttende opgørelse er usikkerhed om garantien i sin helhed er opfyldt, tager man stilling til alle de tilfælde, hvor der var uenighed, om en lønaftale skal medtages eller ej.

Eksempel:

Medarbejder A har funktionsløn i henhold til en lokal forhånds aftale indgået i 2004. Medarbejder A fratræder pr. 31.1.2006, og medarbejder B overtager funktionen pr. 1.2.2006. Den lokale forhånds aftale indebærer, at medarbejder B har ret til funktionstillægget med virkning fra 1.2.2006. Udgiften herved medtages ikke i opgørelsen af garantien for 2006.

Stk. 2.

I opgørelsen indgår særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse og indbetalte pensionsbidrag.

§ 8. Tvisteløsningsregler

Stk. 1.

Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af november måned i begge år på baggrund af 1. oktober opgørelsen, jf. § 6, stk. 4. Påtaleberettigede er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af de personalegrupper, som er omfattet af samme garantigruppe.

Stk. 2.

Uenighed om udmøntningsgarantiens opgørelse og opfyldelse forhandles først mellem de lokale parter med henblik på at opnå enighed. Hvis der ikke kan opnås enighed på det lokale niveau, kan organisationsrepræsentanterne rejse sagen overfor de centrale parter som en retstvist (mæglingsmøde og voldgift).

Når parterne vurderer, om udmøntningsgarantien er opfyldt, kan der tages hensyn til forslag fremsat af arbejdsgiver, der (endnu) ikke er indgået aftale om.

Stk. 3.

Manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15% af den manglende udmøntning.

Stk. 4.

Den manglende udmøntning samt et strafbeløb skal i første omgang bruges til lokal løndannelse i kommunen efter lokal aftale, og skal i sidste ende anvendes lokalt efter aftale mellem de centrale parter.

§ 9. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2005.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2008. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den

For

KL

For

Københavns Kommune

For

Frederiksberg Kommune

For

Arkitektforbundet

For

Bibliotekarforbundet

For

Blik- og Rørarbejderforbundet i DK

For

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For

Dansk El-forbund

For

Dansk Farmaceutforening

For

Dansk Formands Forening

For

Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund

For Dansk Funktionærforbund

~~For~~

~~Dansk Jernbaneforbund~~

For

Dansk Magisterforening

For

Dansk Metal

For

Dansk Psykolog Forening

For

Dansk Socialrådgiverforening

For

Dansk Tandlægeforening

For

Danske Skov- og Landskabsingeniører

For

Den Danske Landinspektørforening

For

Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

For

Fagligt Fælles Forbund (3F)

For

Foreningen af Levnedsmiddelingenører og Kandidater

For

FOA - Fag og Arbejde

For

Forbundet af Kandidatforeninger fra Musikkonservatorierne

For

Forbundet Træ-Industri-Byg

For

Foreningen af Kommunale Chefer

For

Foreningen af Speciallæger

For

Foreningen af Yngre Læger

For

Frederiksberg Kommunalforening

For

Gentofte Kommunalforening

For

Gymnasieskolernes Lærerforening

For

Halinspektørforeningen

For
HK/KOMMUNAL

For
Ingeniørforeningen i Danmark

For
Jordbrugsakademikernes Forbund

For
Konstruktørforeningen

For
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening

For
Københavns Kommunale Maskinmesterforening

For
Landsklubben for Deltidsansatte Brandfolk

For
LederForum

For
Ledernes Hovedorganisation

For
Lærernes Centralorganisation

For
Malerforbundet i Danmark

For
Maskinmestrenes Forening

For
Restaurations Branchens Forbund

For
Socialpædagogernes Landsforbund

For
Søfartens Ledere

For
Søllerød Kommunalforening

For
Tandlægerne Nye Landsforening

For
Teaterteknikerforbundet

For
Teknisk Landsforbund

Bilag 1 Det lokale økonomiske råderum

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte

Den 16. januar 2002
Side 1/3

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

Generelt er parterne enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem fungerer tilfredsstillende.

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

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

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af ny løndannelse i kommuner og amter.

Det lokale råderum

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

Generelt skal det fremhæves, at tidligere kendte puljesystemer i løndannelsen er forladt fuldstændigt i det nye lønsystem.

Kommuner og amter har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, der vil opstå i løbet af året.

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" vil blive oplistet nedenfor.

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

Denne fremskrivningsprocent er som nævnt **ikke** en pulje. De enkelte kommuner og amter er ikke bundet af denne procent og kan derfor gå over eller under.

Elementerne i det lokale råderum

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

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

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

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

Betydningen af reguleringsordningen

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

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

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

¹ Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

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

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

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen og amtet. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og (amts)kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

Bilag 2 Udmøntningsgarantigrupper i 2006 og 2007

Indsættes når bilaget er endeligt.

Bilag 3 Beregningsgrundlag

Som grundlag for garantierne anvendes lønudbetalingen i januar 2006 henholdsvis 2007 opregnet til helårsvirkning, det vil sige ganget med 12. Lønniveauet er 1. januar, hvilket betyder, at der ikke skal ske yderligere justering. I beregningsgrundlaget medtages den udbetalte løn inklusive pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/ feriegodtgørelse, men eksklusiv særydelser (hverken ikke-lønafhængige eller lønafhængige medtages).

FLD kan bistå med beregning af en lønsum pr. kommune og pr. løngarantigruppe, for henholdsvis 2006 og 2007. FLD påregnes at have opgørelserne klar pr. 1. april. Garantierne for selvejende institutioner omfattet af aftalen beregnes konkret af den enkelte kommune/institution.

I perioden indtil 1. april anvendes det vedtagne budget for 2006 henholdsvis 2007 som foreløbigt grundlag for garantien.

Bilag 4 – Beregning af forbrug

Pkt. I. Belastning for lønordninger

Udgangspunktet er, at belastningen af de enkelte lønordninger beregnes som helårsvirkningen af den faktiske aktuelle udgift ordningen medfører. Det indebærer at tillæg som træder i kraft fx 1. april omregnes til helårsvirkning.

Belastningen for forbrug i 2006 opgøres i niveau 1.1.2006.

Belastningen for forbrug i 2007 opgøres i niveau 1.1.2007.

1) Tillæg

Belastningen udgør det faktiske udbetalte tillæg. Hertil lægges eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges kun pensionsbidrag ved beregning af belastningen såfremt der af tillægget indbetales pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Ved varige tillæg aftalt med anden ikrafttrædelsesdato end 1.1. indgår beløbet i opgørelsen af forbrug med helårsvirkningen. Tillægget indgår i opgørelsen af forbrug i det år, hvor udmøntningen igangsættes.

Tidsbegrænsede tillæg aftalt af mindre end 1 års varighed indgår med hele den faktiske udgift i det år, hvor udmøntningen igangsættes – på tilsvarende vis som for engangsbeløb.

Løbende udmøntning fra gruppevise aftaler, fx forhåndsftaler, indgår med helårsvirkningen i det år hvor konkret udmøntning efter aftalen igangsættes.

Eksempel:

En forhåndsftale om kvalifikationsløn på 5.000 kr. indgås med virkning fra 1.1.2006. I 2006 opnår person A og B de fornødne kvalifikationer henholdsvis 1.1.2006 og 1.7.2006. Det betyder, at der skal ydes tillæg efter aftalen. Herefter indgår helårsvirkningen for 2 personer, 10.000 kr., i udmøntningsgarantien for 2006, hertil lægges pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse.

I løbet af 2007 opnår endnu to medarbejdere C og D de fornødne kvalifikationer. Det betyder at der skal ydes tillæg efter aftalen. Herefter indgår helårsvirkningen for de 2 nye personer C og D, 10.000 kr., i udmøntningsgarantien for 2007, hertil lægges pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse.

Personerne A og B er således endeligt afregnet i 2006 og indgår ikke i opgørelse af garantierne for 2007.

2) Løntrinsændringer

Løntrinsændringer kan ske i form af tillæggelse af løntrin.

Belastningen ved en løntrinsændring beregnes som forskellen mellem den hidtidige aflønning og aflønningen efter tillæggelse af løntrin opgjort i 1.1.-niveau.

Hertil lægges forskellen i eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. Særlig feriegodtgørelse tillægges af lønforskellen, men ikke af pensions-forskellen. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges ikke pensionsbidrag ved beregning af belastningen.

Vedrørende:

- tillægelse af løntrin med anden ikrafttrædelsesdato end 1.1.,
- tidsbegrænsede aftale om løntrin aftalt af mindre end 1 års varighed og
- løbende udmøntning fra gruppevise aftaler

henvises i det hele til pkt. I.1), idet beregningen af forbrug dog gennemføres på grundlag af ovenstående.

3) Engangsbeløb

Til det faktisk udbetalte engangsbeløb lægges særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. Endvidere tillægges pensionsbidrag i det omfang, det aftalte er pensionsgivende.

Pkt. II. Timelønnede

Belastningen af tillæg eller løntrinsændringer til timelønnede indgår i opgørelsen af forbrug med det faktisk udbetalte beløb.

Bemærkning:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. III. Seniorordninger – og fratrædelsesordninger

Udmøntning efter allerede indgåede (forhånds)aftaler med individuelle rettigheder efter Rammeaftale om seniorpolitik, hvor parterne har været enige om, at aftalen finansieres af midler til lokal løndannelse indgår i opgørelsen af forbrug, dog indgår udgifter til tjenestemandspensioner ikke. Det forudsættes, at (forhånds)aftalerne er indgået inden 18. februar 2005.

Bemærkning:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. IV. Pensionsforbedringer

Pensionsforbedringer kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom belaster med det faktiske indbetalte beløb.

Bemærkning:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. V. Udgifter til uddannelsesformål

Aftaler om løn eller lønsupplement i forbindelse med efter- og videreuddannelse kan finansieres af midler til lokal løndannelse, såfremt der i den relevante aftale om lokal løndannelse findes hjemmel hertil. Aftaler herom behandles som for lønordninger, jf. pkt. I.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. kan finansieres af midler til lokal løndannelse, såfremt der i den relevante aftale om lokal løndannelse findes hjemmel hertil. Aftaler herom belaster med det faktiske betalte beløb.

Bemærkning:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.