

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFOR-  
BUND

INGENIØRFORENINGEN I DANMARK

HK/KOMMUNAL

AFTALE  
OM  
LOKAL LØNDANNELSE  
FOR CHEFER

**\*\*NYT\*\* = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

**\*\*NYT\*\* med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

**\*\*NYT\*\* pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

---

2008

## INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE .....	4
§ 1. OMRÅDE.....	4
KAPITEL 2. LØNMODEL .....	4
§ 2. LØNMODEL .....	4
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE .....	6
§ 3. PENSION .....	6
§ 4. UDDANNELSE.....	7
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE.....	8
§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE .....	8
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE .....	8
§ 7. LØNSTATISTIK .....	9
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	9
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI .....	10
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI.....	10
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen .....	11
§ 11. AFTALEPARTER .....	11
§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER .....	11
§ 13. FORHÅNDSAFTALER .....	11
§ 14. BEGRUNDELSER.....	11
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN .....	12

§ 15. FUNKTIONSLØN .....	12
§ 16. KVALIFIKATIONSLØN .....	12
§ 17. RESULTATLØN .....	13
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER .....	13
§ 18. RETSTVISTER.....	13
§ 19. INTERESSETVISTER.....	13
KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN .....	15
§ 20. FUNKTIONSLØN .....	15
§ 21. KVALIFIKATIONSLØN .....	15
KAPITEL 9. OVERGANG TIL NY LØN FOR TJENESTEMÆND .....	15
§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND .....	15
KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV. ....	16
§ 23. IKRAFTTRÆDELSE .....	16
§ 24. OPSIGELSE AF AFTALEN.....	16
BILAG 1 DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM.....	17
BILAG 2 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER .....	20
BILAG 3 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER..	22

## KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

### § 1. OMRÅDE

Aftalen gælder for chefer, undtagen regionsdirektører, som er omfattet af Aftale for chefer indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og

1. Danmarks Jurist- og Økonomforbund,
2. Ingeniørforeningen i Danmark og
3. HK/KOMMUNAL.

## KAPITEL 2. LØNMODEL

### § 2. LØNMODEL

#### *Stk. 1.*

Lønmodellen består af følgende 4 elementer:

#### *1. Grundløn*

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper.

#### *2. Funktionsløn*

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

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til grupper af chefer og enkelte chefer.

#### *3. Kvalifikationsløn*

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

Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til grupper af chefer og enkelte chefer.

#### **\*\*NYT\*\***

#### *4. 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 resultatløns kan blandt andet være:

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

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

**Resultatløn kan etableres i følgende former:**

- a) **Kvantitativ effektivisering:** Hvor mængden af et produkt/en serviceydelse målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, øget produktion eller mere service uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at chefen ved sin indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvantitativ effektivisering skal være målelig.

- b) **Kvalitativ effektivisering:** Hvor kvaliteten af opgaveløsningen målt i forhold til ressourceindsats er kriterium for udmøntningen af resultatlønnen. Hermed forstås, højere produktkvalitet eller højere serviceniveau uden at der sker en tilsvarende forøgelse af ressourceindsatsen.

Det forudsættes herved, at chefen ved sin indsats har haft betydning for effektiviseringen. En kvalitativ effektivisering skal være konstaterbar.

- c) **Målbaserede aftaler:** Hvor opfyldelsen af bestemte målsætninger er kriterium for udmøntning af resultatløns. Hermed forstås f.eks. forbedret indsats på prioriterede arbejdsområder eller indførelse af nye arbejdsmetoder. Kriterium for udmøntningen af lønforbedringer kan i sådanne aftaler også være selve opstillingen af målsætninger.

Det forudsættes herved, at chefen ved sin indsats har haft betydning for opstillingen/opfyldelsen af bestemte målsætninger. Det er ikke en forudsætning, at der foreligger en konstaterbar eller målelig effektivisering.

- d) **Ikke-planlagte effektiviseringer:** I særlige tilfælde kan der tillige aftales honorering af ikke-planlagte effektiviseringer, under samme forudsætninger som i a) og b).

***BEMÆRKNINGER:***

*Det bemærkes, at en aftale om resultatløns kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.*

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller midlertidige tillæg.

**BEMÆRKNINGER:**

*Resultatløn skal beløbsmæssigt have et sådant omfang, at resultatlønnen står i rimeligt forhold til de øvrige lønforhold samt til de krav, der fremgår af aftalen*

**Resultatløn aftales som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.**

**BEMÆRKNINGER:**

*Det er ikke en forudsætning for anvendelse af resultatløn, at den indsats, der honoreres, på forhånd er målsat. Resultatløn kan f.eks. også gives i form af en individuel eller kollektiv bonuslignede ordning.*

*Stk. 2.*

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

**BEMÆRKNINGER:**

*Der henvises til aftale om lønninger for ansatte i regionerne (OK [21.03.1](#)).*

## KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

### § 3. PENSION

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

For tjenestemænd gøres lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn pensionsgivende efter a eller b:

- a. Oprykning til et løntrin, eller
- b. oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

**BEMÆRKNINGER TIL STK. 1 OG STK. 2:**

*Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 01-06-02 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04-02 til 31-05-02, er pensionsgivende.*

*Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.*

*Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a og b.*

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:*

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

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. B:*

*Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som følger af Aftale om chefer.*

*Stk. 3. Pensionsforbedringer.*

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

For tjenestemænd kan lokal løn anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension (OK [11.25.2](#)).

*BEMÆRKNINGER:*

*Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension er indgået med den enkelte organisation, som er part i en tjenstemandsaftale.*

#### § 4. UDDANNELSE

*Stk. 1.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Stk. 2.*

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§ 5 - 6 og §§ 11 - 14. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

*BEMÆRKNINGER:*

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

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

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

## KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

### § 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

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

Regionens lønpolitik drøftes en gang årligt med forvaltningscheferne/direktørerne.

### § 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

#### *Stk. 1.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

#### *Stk. 2.*

Der afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*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.

#### *BEMÆRKNINGER:*

*I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen. Hvis dette ikke af praktiske grunde er muligt, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:*

- 1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.*



2. *Der kan kun udbetales grundløn + centralt aftalte lønde.*
3. *Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn.*
4. *Der kan udbetales en a'contoløn svarende til regionens 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 § 19.*

*Stk. 4.*

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

*Stk. 5.*

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

*BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-5:*

*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 f.eks. udføres på forskellige forvaltningsområder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.*

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

## § 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder (OK [11.20.04](#)).

## § 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

*Stk. 1.*

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

**\*\*NYT\*\***

*Stk. 2.*

**Der er afsat 2,5% af organisationernes lønsum excl. særydelser til lokal løndannelse, heraf er 1,25% til udmøntning pr. 01-04-09 og 1,25% er til udmøntning pr. 01-04-10.**

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af størrelsen af de afsatte midler. I år, hvor der ikke er afsat nye midler, må der således forventes et mere begrænset råderum for den lokale løndannelse, hvilket naturligt vil præge indhold og omfang af de lokale forhandlinger.*

*Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. De afsatte midler er ikke en pulje og der er ikke hermed centralt fastsat loft for den lokale anvendelse af midler til lokal løn.*

*Den samlede virkning af de enkelte regioners dispositioner omkring lokal løn er helt afgørende for størrelsen af de generelle lønstigninger, der udmøntes pr. automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere "aktivt" i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løn.*

**\*\*NYT\*\***

## § 9. UDMØNTNINGSGARANTI

**Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse (OK [11.20.03](#)) gælder ikke for chefer.**

## § 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

*Stk. 1.*

Aftale om gennemsnitsløngaranti (OK [11.20.05](#)) gælder.

*Stk. 2.*

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2007.

*Stk. 3.*

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevise omklassificeringer og 72% af evt. finansiering af lokal løndannelse. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

## KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

### § 11. AFTALEPARTER

Aftale om anvendelse af lokal løn indgås mellem regionsrådet og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

*BEMÆRKNINGER:*

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

### § 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

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

### § 13. FORHÅNDSAFTALER

Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinier, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere chefer opfylder de aftalte kriterier.

*BEMÆRKNINGER:*

*Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere chefer udfører en af forhåndsafspraken omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de chefer, der hidtil har udført funktionen/opgaven.*

### § 14. BEGRUNDELSER

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Protokollat af 04-11-98 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løn.*

**\*\*NYT\*\***

## KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS-, KVALIFIKATIONS- OG RESULTATLØN

### § 15. FUNKTIONSLØN

*Stk. 1.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsaf-taler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en en-kelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.*

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### § 16. KVALIFIKATIONSLØN

*Stk. 1.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Et eksempel kan være stillingsskift inden for regionen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.*

*Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

**\*\*NYT\*\***

## § 17. RESULTATLØN

**De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med den enkelte aftales bestemmelser herom eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.**

## KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

### § 18. RETSTVISTER

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN og den organisation, tvisten vedrører. RLTN og den pågældende organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.*

### § 19. INTERESSETVISTER

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN 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.

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Stk. 4.*

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

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

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

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

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

*Stk. 5.*

Mellem regionen 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 lokal løn eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

*BEMÆRKNINGER:*

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

*Stk. 6.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*Henvendelse sendes af praktiske grunde til RLTN og den organisation, tvisten vedrører. RLTN og organisationen har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.*

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

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

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

## KAPITEL 8. OPSIGELSE OG OPHØR AF CENTRALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN

### § 20. 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.

### § 21. KVALIFIKATIONSLØN

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## KAPITEL 9. OVERGANG TIL NY LØN FOR TJENESTEMÆND

### § 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

#### *Stk. 1.*

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

#### *Stk. 2.*

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandens pension efter disse

regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

*Stk. 3.*

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 01-06-02, jf. bemærkningen til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som følger af Aftale for chefer.

**\*\*NYT\*\***

## KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE MV.

### § 23. IKRAFTTRÆDELSE

Denne aftale træder i kraft den **01-04-2008**.

### § 24. OPSIGELSE AF AFTALEN

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31-03-2011**. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 20-03-2009

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:  
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For DANMARKS JURIST- OG ØKONOMFORBUND:  
John Wæver

/ Louise Ascanius

For INGENIØRFORENINGEN I DANMARK:  
Anne Skanderby

For HK/KOMMUNAL:  
Bodil M. Otto

/ Pis Lund Jeppesen



## BILAG 1 DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

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 lønsystemet fungerer tilfredsstillende.

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

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

Overenskomstparterne har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i regionerne.

### *Det lokale råderum*

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

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

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

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er 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 lokal løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt skønnet "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle regioner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

På regionsniveau er regionen forpligtet til at udmønte beløbene fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som beskrevet nedenfor. Det er som nævnt ikke en pulje, der er ikke noget maksimumsbeløb til udmøntning; der er ale-

ne tale om et minimumsbeløb på regionsniveau for så vidt angår de grupper for hvem der er aftalt en udmøntningsgaranti.

*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.<sup>1</sup>

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 tilde-linger, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

---

<sup>1</sup> 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.

*Betydningen af reguleringsordningen*

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

Hvis lønudviklingen i regioner og kommuner 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 regioner.

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

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

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

*Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

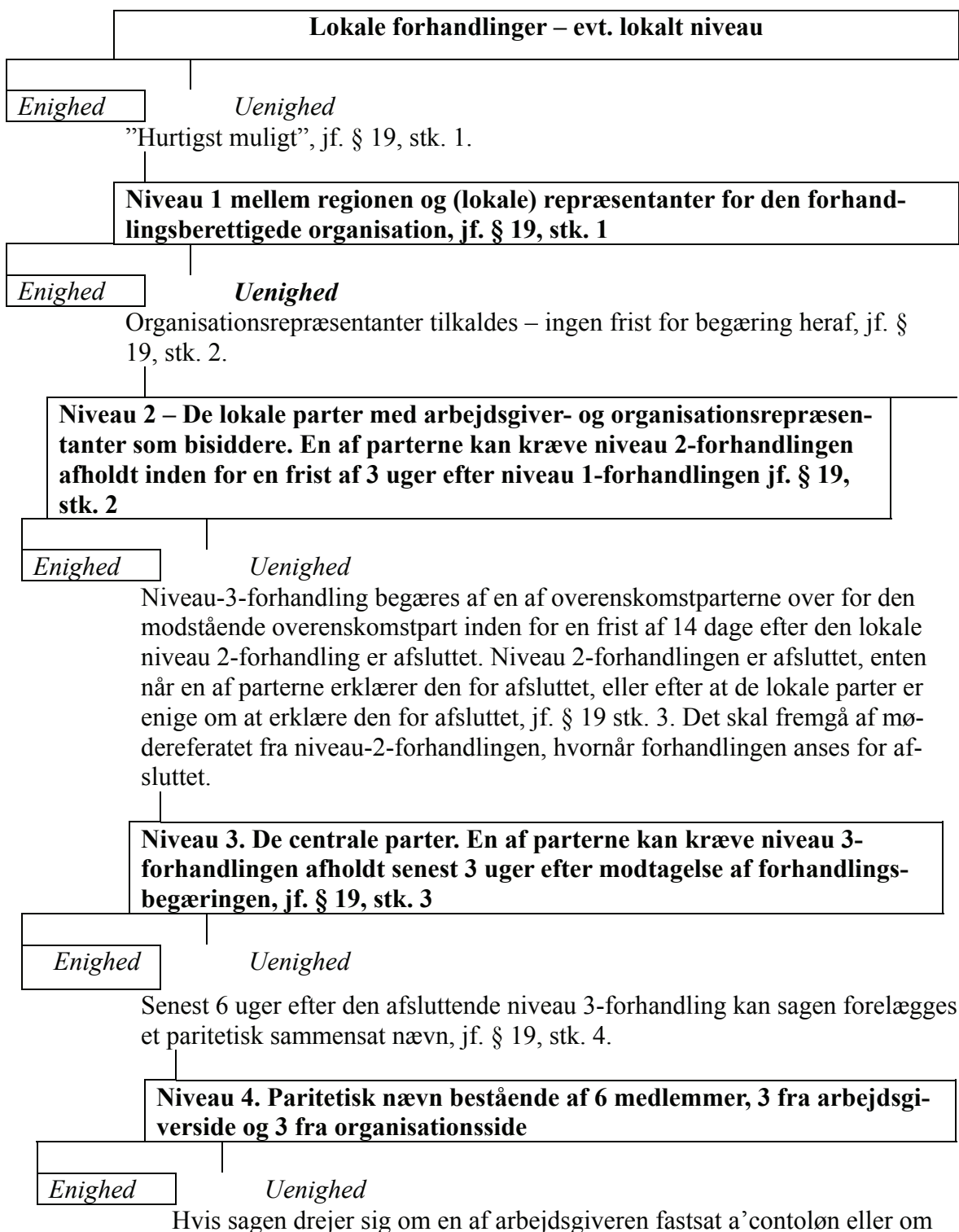
Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i regionen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og regionens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for 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 – LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

**Løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse og frister i forbindelse hermed**

**Model 1**

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



situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 19, stk. 4.

### **Model 2**

#### *Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5*

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 19, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende ny løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

## BILAG 3 – FÆLLESERKLÆRING AF 13. FEBRUAR 1998 OM GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER

### GENNEMFØRELSE AF NYT LØNSYSTEM I KOMMUNER OG AMTER<sup>1</sup>

KOMMUNERNES LANDSFORENING  
AMTSRÅDSFORENINGEN  
KØBENHAVNS KOMMUNE  
FREDERIKSBERG KOMMUNE  
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

**Grundlønnen** er en centralt aftalt varig løndel.

**Funktionslø**n er en varig eller en midlertidig løndel.

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

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

**Resultatlø**n er typisk en midlertidig løndel.

- c. Ved indgåelse af nye decentrale lønftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- d. Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- e. Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

København, den 13. februar 1998

For Kommunernes Landsforening:  
Søren Andersen  
Herluf Ibsen

For Amtsrådsforeningen:  
K. Ebbensgaard  
Per Korshøj

For Københavns Kommune:  
P.O.V.  
Hans Simmelkjær  
Jan Tønners

For Frederiksberg Kommune:  
Lisbeth Haagensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:  
Poul Winckler  
Jørgen Holst