

Oversigt over aftalegrundlaget for lokal løndannelse i kommunerne

- i regionerne findes tilsvarende aftaler.

<p>Aftalegrundlaget:</p> <ul style="list-style-type: none">- Overenskomsten for lærere i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne- Aftalen om tjenestemandsansættelse- Overenskomsten for PB-er i ernæring & sundhed- Aftale om Lokal løndannelse- Aftale om statistikgrundlag- Aftale om konvertering af ulempetillæg- TR/SU-aftalen- MED-aftalen	<p>Uddrag i relation til Lokal løndannelse:</p>
<p>Overenskomsten for lærere i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne – Skal-tillæg er angivet med fed i næste spalte.</p>	<p>§ 1 Hvem er omfattet.</p> <ul style="list-style-type: none">- ret og pligt til at forhandle for disse grupper- både for medlemmer og ikke-medlemmer.- bemærk: §1, stk. 2, pkt. 2: lærere med døgninstitutioner med intern skole: medlemshenført til SL. <p>Månedslønnede:</p> <p>§ 3 Løn</p> <ul style="list-style-type: none">- G-, F-, K- og R-løn- Vigtig bemærkning: henvisning til bilag 1 om fortolkningsbidrag og vejledende kriterier for Lokal løndannelse- Stk. 2: henvisning til<ul style="list-style-type: none">o lokallønsaftalen – vigtigo udmøntningsgaranti – hvilende aftaleo gennemsnitsløngaranti – både lokale og centrale lønde – kun vigtig på centralt plan. <p>§ 5 F-løn</p> <ul style="list-style-type: none">- Stk. 1.: definition. Bemærk: ”enkelstillinger/grupper af stillinger”- lokale SKAL-tillæg:<ul style="list-style-type: none">o stk. 13: flere/sk. arbejdssteder – unv af børn.o stk. 14: flere/sk. arbejdssteder – vok-sensp-unv.o stk. 15: ”selvstyrende” teamo stk. 16: lærer med konsulentfunktion- stk. 19: yderligere definition + F-løn er pensionsgivende. <p>Øvrige stk. beskriver centralt aftalte tillæg. IKKE længe-re hjemmel til, at de kan indgå i lokaltillæg.</p> <p>§ 6 K-løn</p> <ul style="list-style-type: none">- Stk. 1.: definition. Bemærk: ”objektive forhold som fx udd og erfaring”- Stk. 2.: 4, 8 og 12 år. Bemærkning: mulighed for lokalaf-tale: tidligere end forudsat i bestemmelserne

- lokale SKAL-tillæg:
 - o stk. 3: **4, 8 og 12 årstillæg til ikke-lærerudd.**
 - o stk. 4: **PD i nævnte fag**
 - o stk. 5: **relevant videreudd.** BEMÆRK: ”forhånds aftale/konkrete situ.” er nævnt.
- stk. 19: yderligere definition + K-løn er pensionsgivende og varig løndel.

Øvrige stk. beskriver centralt aftalte tillæg. IKKE længere hjemmel til, at de kan indgå i lokaltillæg.

§ 7 Resultatløn

Definition:

- Baseres på opfyldelse af kvalitative og kvantitative mål
- Aftales lokal
- Engangsbeløb eller midlertidige tillæg
- Ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales
- indsatsen behøver ikke være målsat på forhånd

§ 10, stk. 14 Pension

- Pensionsforbedringer kan aftales ved anvendelse af lokale lønmidler

Timelønnede:

§ 24, stk. 7 Pension

- Pensionsforbedringer kan aftales ved anvendelse af lokale lønmidler

§ 27 Øvrige ansættelsesvilkår

- Er omfattet af Aftale om Lokal løndannelse

Protokollat 1: Læreruddannede ansat uden for folkeskolen

- Aflønning som lærer.

Hvis stillingen indtager en særstatus: lønnen aftales ml. kommunen og LC → aftaleretten er delegeret til kredsen

Protokollat 2: Lærere m.fl. med personlig ordning (”kombinationsløn”, ”Anciennitetsløn”),

- § 2, stk. 1: ikke omfattet af Aftalen om Lokal løndannelse

men:

- stk. 5: der er mulighed for at aftale F- og K-løn, men i de lokale forhandlinger skal tillægsniveauet afpasses efter, at de lægges oven i et anciennitetssystem.

Protokollat 3 – UU-området:

§ 3, stk. 2: **SKAL-tillæg til vejledere**

Protokollat 4 - Job-centerområdet: området er grænsedraget til Uddannelsesforbundet.

Protokollat 5 – Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af aftaler om personalegoder:

	<ul style="list-style-type: none"> - Ansatte kan aftale nedgang i kontantløn for at modtage skattebegünstigede personalegoder UNDER FORSÆTNING AF, at kommunen og kredsen har aftalt det. BEMÆRK: LC har kun delegeret aftaleret vedr. de lokale lønmidler. <p>Bilag 1 – fortolkningsbidrag til Overenskomstens lønbestemmelser m vejledende kriterier for udmøntning af Lokal løndannelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fælles mål: at lønbestemmelserne skal medvirke til at styrke FS som en attraktiv arbejdsplads - Lønssystemet skal understøtte FS's hovedopgave: undervisning - synlig sammenhæng mellem opgaven og betalingen - skal understøtte opgaveløsningen og udvikling - lønudvikling ved udvikling af kvalifikationer og funktioner - ikke ren grundløn i en længere periode. Derfor skal kvalifikationer og funktioner udvikles og K- og F-løn skal anvendes målrettet - relevante kvalifikationer og erfaringer erhvervet før og under ansættelsen indgår i den lokale lønfastsættelse - sammenhæng ml løn o relevante kvalifikationer og funktioner - TR og FTR skal have samme adgang til F- og K-løn, som hvis de havde fungeret i deres sædvanlige job - vejledende kriterier for F-løn: <ul style="list-style-type: none"> o arb.opg med omsorgs- og indsatskrævende elever o arb-opg med elever særlige indlæringsvanskeligheder o udviklingsopgaver/projekter o supervision ift faggrupper o udvikling af fag o koordinerende funktioner o samarbejde med UU o skolebib-funktion o mødeleder i PR o medarb.rep i SB o konsultative opgaver - vejledende kriterier for K-løn: <ul style="list-style-type: none"> o specialviden o særlig faglig eller pædagogisk viden o anden erhvervs erfaring af betydning for jobbet o erfaring fra flere arbejdssteder o jobbrokering o opgaverotation
Tjenestemandsaftalen	<p>§ 5, stk. 1: Pension</p> <ul style="list-style-type: none"> - F- og K-tillæg er pensionsgivende (supplerende pension i LP eller oprykning til højere løntrin) - lokale tillæg gøres pensionsgivende ved <ul style="list-style-type: none"> o oprykning til løntrin

	<ul style="list-style-type: none"> ○ ”høker”-model ○ supplerende pensionsordn. i LP. - 3.800 kr.-grænsen: hvis tillægsmassen er mindre, oprettes ikke supplerende penionsordning.
<p>Overenskomst for PB-er i ernæring og Sundhed</p>	<p>§ 1 Hvem er omfattet. Protokollat 1 og Bilag 1 uddyber dækningsområdet</p> <ul style="list-style-type: none"> - ret og pligt til at forhandle for disse grupper - både for medlemmer og ikke-medlemmer. <p>Månedslønnede:</p> <p>§ 3 Løn</p> <ul style="list-style-type: none"> - G-, F-, K- og R-løn - Stk. 2: henvisning til <ul style="list-style-type: none"> ○ lokallønsaftalen – vigtig ○ udmøntningsgaranti – hvilende aftale ○ gennemsnitsløngaranti – både lokale og centrale løndele – kun vigtig på centralt plan. <p>§ 5 F-løn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stk. 1.: definition. Bemærk: ”enkeltpstillinger/grupper af stillinger” <p>§ 6 K-løn</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stk. 1.: definition. Bemærk: ”objektive forhold som fx udd. og erfaring” - varig løndel. <p>Øvrige stk. beskriver centralt aftalte tillæg. IKKE længe- re hjemmel til, at de kan indgå i lokaltillæg.</p> <p>§ 7 Resultatløn Definition:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baseres på opfyldelse af kvalitative og kvantitative mål - Aftales lokal - Engangsbeløb eller midlertidige tillæg - Ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales - indsatsen behøver ikke være målsat på forhånd <p>§ 10, stk. 5 Pension</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensionsforbedringer kan aftales ved anvendelse af lokale lønmidler <p>Timelønnede:</p> <p>§ 23, stk. 3 Pension</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pensionsforbedringer kan aftales ved anvendelse af lokale lønmidler <p>§ 25 Øvrige ansættelsesvilkår</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Er omfattet af Aftale om Lokal løndannelse <p>Protokollat 2 – UU-området: § 3, stk. 2: SKAL-tillæg til vejledere</p> <p>Protokollat 4 – Aftale om nedgang i kontantløn ved indgåelse af aftaler om personalegoder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansatte kan aftale nedgang i kontantløn for at modtage skattebegünstigede personalegoder UNDER FORSÆTNING AF, at kommunen og kredsen har aftalt det. BEMÆRK: LC har kun delegeret aftaleret vedr. de lokale lønmidler.
<p>Aftale om Lokal løndannelse</p>	<p>§2: Lønpolitiske drøftelser: føres mellem kommunen og kredsen, hvis en af parterne ønsker det.</p> <p>§3: Forhandling føres, hvis en af parterne begærer det en gang årligt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - i aftalen anbefales det, at aftale procedure, frister og regler. - det anbefales, at de lokale parter præciserer hvem der har forhandlings- og aftalekompetence - forslag fremsendes normalt skriftligt - der kan forhandles vedr. nyansatte stillings- og strukturændringer udover en gang årligt. - 6 ugers forhandlingsregel, hvis ikke andet er aftalt - den enkelte ansatte skal vurderes. Ingen skal forblive på grundløn. - aflønning af TR og AMR: henvisning til protokollatet i TR-aftalen om aflønning af tillidsrepræsentanter. - de lokale parter har pligt til at forhandle <p>§4: Nyansættelser</p> <ul style="list-style-type: none"> - lønaftale så vidt muligt før stillingen tiltrædes - hvis der ikke er muligt så: <ul style="list-style-type: none"> o midlertidig aftale o grundløn og centrale lønde o acontoløn som hidtidige stillings indehavers grundløn og funktionsløn o acontoløn svarende til løntilbuddet - Hvis lønnen ikke aftalt inden 3 måneder → tvisteløsningssystemet SKAL anvendes. <p>§5: Henvisn. til lønstatistikaftalen</p> <p>§6: Råderum til Lokal løndannelse</p> <ul style="list-style-type: none"> - henvisning til bilag 1 (råderumspapiret) <p>§ 9: Aftaleparterne</p> <ul style="list-style-type: none"> - aftaler indgås mellem kommunen og kredsen - også for ikke-medlemmer <p>§10: Forhåndsftaler</p> <ul style="list-style-type: none"> - definition <p>§11 Begrundelser</p> <ul style="list-style-type: none"> - F-, K- og R-lønaftaler skal angive kriterierne for tillægget. - der skal være aftalt en beskrivende lønseddelstekst <p>§12 Opsigelse, ophør af (lokal)funktionsløn</p> <p>Både kollektive og individuelle aftaler:</p>

- kan opsiges af den ene part i overensstem. med lokalaftalens opsigelsesbest.
- kan ændres i enighed mellem parterne
- Opsigelsesvarsel overfor den ansatte: med denne opsigelsesvarsel.
- F-lønnen ophører, hvis funktionen bortfalder for den ansatte
- Ophørsvarsel: kan være ”vilkårsændring”, som skal behandles som sådan.

Tjenestemænd: Løntrin kan ikke opsiges.

§13 Opsigelse, ophør af (lokal)K-løn:

Kollektive aftaler:

- kan opsiges af den ene part i overensstem. med lokalaftalens opsigelsesbest.
- kan ændres i enighed mellem parterne
- den ansatte bevarer løndelen som en personlig ordning → med mindre:
- de lokale parter aftaler ændringer.

Tjenestemænd: Løntrin kan ikke opsiges.

§13 Opsigelse, ophør af R-løn:

- de lokale parter aftaler varigheden
- kan opsiges af den ene part i overensstem. med lokalaftalens opsigelsesbest.
- kan ændres i enighed mellem parterne

Tvister:

§ 15 Retstvister:

- Brud på lokallønsaftalen eller lokale lønaftaler behandles efter Hovedaftalen.

§ 16 Interessetvister:

ved uenighed i forhandlingen:

- Niveau 1: forhandling ml. kommunen og kredsen
- Niveau 2: de centrale parter indkaldes til at bistå i den lokale forhandling
- Niveau 3: forhandling mellem LC og KL. Parterne er enige om, at der skal udfoldes store bestræbelser på at opnå enighed i niv 1 eller 2 og at der skal findes en løsning i niv. 3.
- Niveau 4: ved acontoløn eller SKAL-tillæg forelægges sagen i et paritetisk nævn med en opmand, der kan mægle eller om træffer endelig afgørelse i sagen.

§ 17 Pension til tjenestemænd

- lokalaftaler gøres pensionsgivende ved:
 - a) oprykning til et løntrin
 - b) ”høker”-regel: varige tillæg på pensionerings tidspunktet indregnes således, at tjm. pensioneres fra det nærmestliggende løntrin (op- eller nedrunding).
 - c) supplerende pension i LP

Bilag 1 om Det økonomiske råderum:

”Indgangsbøn”:

- Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.
- Lokal løndannelse giver muligheder om løn, som passe til konkrete behov, arbejdspladser, og arbejds-

opgaver.

- både for enkelte ansatte og grupper.

Det økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til Lokal løndannelse.

Lokal løndannelse kan understøtte:

- indsatsområder
- kvalitet i opgaveløsningen
- omstillingsprocesser
- innovation
- mål og resultater
- effektive arbejdsmetoder
- øget produktivitet
- rekruttering
- fastholdelse
- de ansattes engagement
- udvikling af kompetencer

Lokal løndannelse skal være:

- vedkommende
- gennemsigtig
- baseret på dialog,
- åbenhed
- fælles viden om prioriteringer

for at Lokal løndannelse kan fungerer godt.

De lokalparter har ansvar for:

- effektive og gode forhandlingsprocesser
- at Lokal løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder.

Økonomi:

- ”startkapital” fra indførelsestidspunktet
- Fra 1997-2010 blev der central udlagt penge til Lokal løndannelse (forlodsfinansieringen)
- disse midler er til rådighed = det såkaldte økonomiske råderum
- budgettet, herunder mulighed for at overføre fra år til år, fra drift til løn
- IKKE målsætning, at opnå besparelser.
- Nye penge kan komme fra budgettet, prioritering, besparelser og effektiviseringer
- ledelsesansvar, at prioritere så der er penge til rådighed.
- ved de centrale ok-forhandlinger kan der være betalt for forventede afledte lønftaler for resten af en personalegruppe
- personaleomsætning
- personalesammensætning
- bortfald af funktioner
- bortfald af overgangstillæg eller garantiløn
- vakancesituationer
- råderummet giver både plads til varige tillæg og engangstillæg

Reguleringordningen:

	<ul style="list-style-type: none"> • Afgørende, at der sker en lokal lønudvikling • Ellers udmønter reg.ordn. generelle lønstigninger på landsplan <p>Gennemsnitsløngaranti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvis den samlede lønudviklingen centralt og lokalt ligger under, udløses garantien. Incitament for at anvende Lokal løndannelse.
Aftale om statistikgrundlag	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunen skal mindst en gang årligt fremlægge det lønstatistiske materiale, som aftalen definerer • Efter anmodning skal det udleveres til org.-rep. i papir eller digitalt • KRL.dk offentliggør månedligt lønstatistikker som aftalen definerer <p>Hvad skal statistikken indeholde?(for minimum grupper af 3 ansatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ”alle ansatte ex. ekstraordinært ansatte og fleksjobbere” • over kommunens samlede personale • over overenskomstområdet • stillinger • klassificeringer • antal fuldtidsstillinger pr. personalgrp. • antal ansatte pr. personalgrp. <p>På krl.dk findes desuden ”ansatte begge år i samme stilling”</p> <ul style="list-style-type: none"> • lønniveau fordelt på: <ul style="list-style-type: none"> ○ grundløn ○ centrale tillæg ○ lokale tillæg ○ genetillæg ○ feriegodtgørelse ○ pension ○ overarbejde • gennemsnitsløn fordelt på: <ul style="list-style-type: none"> ○ nettoløn ○ bruttoløn ○ samlet løn • lønudvikling <ul style="list-style-type: none"> ○ begge måneder ○ stigning i % ○ opgjort vedr. <ul style="list-style-type: none"> ▪ nettoløn ▪ bruttoløn ▪ enkelte lønde: grundløn, centrale tillæg, lokaltillæg genetillæg feriegodtgørelse og pension. • overstående skal være opdelt på køn <p>Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i forhandlingen, skal kopi udlevere til modparten.</p>

<p>Aftale om konvertering af ulempetillæg</p>	<p>Arbejdstidsbestemte tillæg – i FS-ok-en er det Arbejdstidsreglernes § 11-14 – kan aftales konverteret helt eller delvist til et årligt tillæg.</p> <p>Forudsætning for omlægningen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • skal være udgiftsneutralt • kan indgå som en del af et lokalt funktionstillæg <p>Hvis der i aftalens gyldighedsperiode sker satsstigninger i grundlaget for lokaleaftalen, eller sker væsentlige ændringer i aktivitetsniveauet, foretages en tilsvarende ændring af den enkeltes ulempetillæg.</p> <p>Et aftalt fast ulempetillæg indgår som en fast påregnelig løndel (fx under sygdom mv.)</p>
<p>TR-/SU-aftalen og MED-aftalen</p>	<p>Der er aftalt et protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter. I TR-aftalen er det bilag 8 og i MED-aftalen er det Bilag 7.</p> <p>Der skal indgås funktionslønaftale til tillidsrepræsentanter for deres opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelssystem. Følgende opgaver nævnes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • talsmandsfunktionen • deltagelse i MED-systemet • medvirken ved forhandling og aftale om fx: <ul style="list-style-type: none"> ○ løndannelse ○ seniorordninger ○ arbejdstid mv. <p>Der kan indgås lønaftale om at kompensere for løntab/manglende lønudvikling (F- og K-løn) på lige fod med de kollegaer vedkommende repræsenterer.</p> <p>Desuden kan der aftales K-løn for kvalifikationer erhvervet ved udførelsen af TR-hvervet.</p>