

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

LÆRERNES CENTRALORGANISATION

AFTALE
OM
LOKAL LØNDANNELSE
FOR LÆRERE MED FLERE

2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 1. OMRÅDE	4
KAPITEL 2. LØNMODELLER.....	4
§ 2. GRUNDLØNSMODELLEN.....	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.....	10
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE.....	10
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI.....	10
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTIEN.....	11
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- OG KVALIFIKATIONSLØN SAMT 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 LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND	16
§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND.....	16
KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE	16
§ 23. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE.....	16
BILAG 1 DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM	17
BILAG 2 LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	20
BILAG 3. RESULTATLØN	22

KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

§ 1. OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilken regionen indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelse af dem i lovgivningen pålagte forpligtigelser, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale.

Selvejende institutioner er omfattet af den regionale udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster/aftaler indgået af Regionernes Løn- og Takstnævn (RLTN), hvor der er aftalt lokal løndannelse.

BEMÆRKNINGER:

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

For reglementsansatte, ansatte i den lukkede gruppe og mellemgruppen gælder samme bestemmelser som for tjenestemænd. Afgrænsningen af ansatte i den lukkede gruppe og mellemgruppen fremgår af § 1 i Lov om tjenestemænd i folkeskolen m.v. (Lovbekendtgørelse nr. 679 af 17. september 1998).

KAPITEL 2. LØNMODELLER

§ 2. GRUNDLØNSMODELLEN

Stk. 1.

Lønmodellen består af fire elementer:

1. Grundløn

Grundløn er aftalt mellem de centrale aftale- og overenskomstparter for den enkelte stillingsgruppe eller en flerhed af stillingsgrupper. Grundlønnen gives for de funktioner, som en ansat er i stand til at varetage, når pågældende er nyuddannet, eventuelt nyansat.

Grundlønnen er en centralt aftalt varig løndel.

2. Funktionsløn

Funktionsløn ydes ud over grundlønnen og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stil-

ling/gruppe af stillinger. 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 personalegrupper og enkelte ansatte.

Funktionsløn er en varig eller en midlertidig løndel.

BEMÆRKNINGER:

Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

3. Kvalifikationsløn

Kvalifikationsløn ydes ud over grundlønnen og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes 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 personalegrupper og enkelte ansatte.

Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales.

4. Resultatløn

Resultatløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn og/eller kvalifikationsløn. Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, jf. bilag 3.

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper eller enkelte ansatte.

Resultatløn kan ydes som engangsbeløb eller som midlertidige tillæg.

BEMÆRKNINGER:

Løndannelsen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstområder, hvorfor der tillige henvises til den enkelte overenskomst. I den enkelte overenskomst kan der være peget på vejledende og/eller obligatoriske kriterier for det konkrete område.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til Aftale om tillids-

repræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (OK [11.06.1](#))¹ og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (OK [11.06.2](#)).

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

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

- a. Oprykning til højere løntrin, eller
- b. indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundlønstrin 49 (uden tillæg), eller
- c. 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 01-06-2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 01-04 til 31-05-2002, 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 (31-03-2000 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-c.

Resultatløn er normalt ikke pensionsgivende. I relation til at resultatløn normalt ikke er pensionsgivende, er der ikke påtænkt en indskrænkning af

¹ Regionernes OK-Samling benævnes fremover OK

den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2:

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

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. B:

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

BEMÆRKNINGER TIL STK. 2, PKT. C:

Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

Stk. 3.

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

For tjenestemænd kan lokal løndannelse 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 mellem RLTN og KTO (OK [11.25.1](#)).

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

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 drøftes inden for rammerne af MED-systemet.

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

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

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.

Der føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. § 6.

BEMÆRKNINGER:

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til § 9, stk. 1, og bemærkningen til § 15, stk. 1, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

Stk. 1.

Regionen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for LC med henblik på at indgå en aftale om de lokale forhandlinger.

Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.

BEMÆRKNINGER:

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

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

Stk. 2.

Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages der ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

Stk. 3.

Hvis andet ikke er aftalt afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

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:

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 1 og 3.

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 og centralt aftalte løndelev.*
- 3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og 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. 5.

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

Stk. 6.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved lønforhandlingerne, jf. § 6, stk. 1 Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med lønforhandlingerne være særligt opmærksomme på dette.

BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-5:

Af § 2, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 4, i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt § 11, stk. 3, i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræ-

sentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetæelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

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

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan fx udføres på forskellige forvaltningsområder i 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 løndannelse, men alle former for arbejdsvederlag.

§ 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger 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 (råderumspåret).

BEMÆRKNINGER:

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. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.

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

§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI

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

§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

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

KAPITEL 5. AFTALEINDGÅELEN

§ 11. AFTALEPARTER

Aftale om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution - herunder de hertil bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for LC.

BEMÆRKNINGER:

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

Forhandlingsretten udøves af (lokale) repræsentanter for LC.

§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

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

§ 13. FORHÅNDSAFTALER

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

BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. I den enkelte overenskomst/aftale kan der være angivet mere præcise retningslinier om indgåelse af forhåndsftaler.

§ 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. bemærkningerne til § 6.

Protokollat af 4. november 1998 til aftale om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve) (OK [11.21.1.1](#)) præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgangen til lokal løndannelse.

KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF LOKALE AFTALER OM FUNKTIONS- OG KVALIFIKATIONSLØN SAMT 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 enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Stk. 2.

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen 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 overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

BEMÆRKNING:

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

Stk. 2.

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.

§ 17. RESULTATLØN

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløns kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale 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/aftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation, behandles efter hovedaftalens regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen (OK [32.34.2](#)).

Stk. 2.

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til LC og RLTN med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem RLTN og LC.

§ 19. INTERESSETVISTER

Stk. 1.

I den region, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem regionen og (lokale) repræsentanter for LC 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) re-

præsentanter for LC. En af parterne kan kræve den lokale forhandling afholdt inden for en frist af 3 uger efter forhandlingen i stk. 1.

Stk. 3.

Bilægges interesseløst 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 LC. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsninger 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 af LC 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 LC kan der aftales en anden model for løsning af interesseløst, der erstatter stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesseløst vedrørende lokal løndannelse eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 6.

Hvis interesseløst drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af lokal løndannelse eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem RLTN og LC.

BEMÆRKNINGER:

Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis. Uoverensstemmelser om grundlønsindplaceringen for ledere efter de ændrede regler den 1. april 2009 kan ikke medføre blokade af stillingerne, men afgøres efter reglerne i stk. 1-5.

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 FUNKTIONSLØN- 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 LOKAL LØNDANNELSE FOR TJENESTEMÆND

§ 22. SÆRLIG OVERGANGSORDNING FOR TJENESTEMÆND

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Den pågældendes pension beregnes efter det løntrin den pågældende skal pensioneres fra i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog § 3, stk. 2, litra b. En tjenestemands 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 01-06-2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

KAPITEL 10. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

****NYT****

§ 23. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1

Aftalen har – hvor intet andet er anført - virkning fra **den 1. april 2011.**

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til **den 31. marts 2013.** Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 2. november 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For LÆRERNES CENTRALORGANISATION:
Anders B. Christensen

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 nye 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 ny løndannelse i regionerne.

Det lokale råderum

Lønsystemet 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 mindredgifter, 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, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.

Elementerne i det lokale råderum

Ud over eventuel forlodsfinansiering, 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 ansatte med et langt anciennitetsforløb erstattes med ansatte 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 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 ny 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

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.

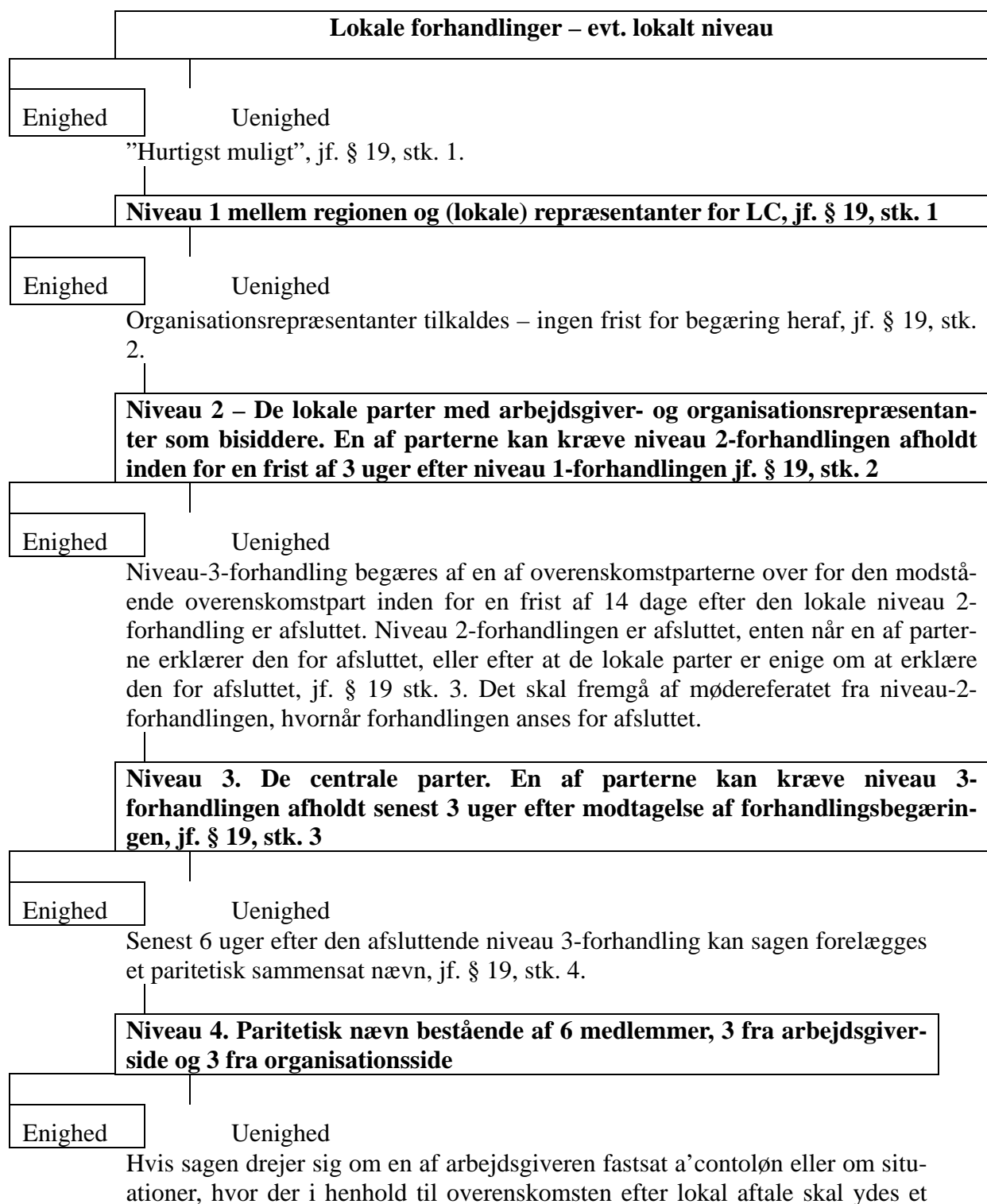
om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 3 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

BILAG 2 LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

Løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse og frister i forbindelse med procedure pr. den 1. april 2005.

Model 1

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



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 LC 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 lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

BILAG 3. RESULTATLØN

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 medarbejderne ved deres 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 medarbejderne ved deres 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 resultatløn. 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 medarbejderne ved deres 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 resultatløn kan bestå af et eller flere af de i a)-d) beskrevne elementer.