

## **Aftale om lokal løndannelse for lærere m.fl.**

KL

Lærernes Centralorganisation (LC)

<b>Indholdsfortegnelse</b>	<b>Side</b>
<b>Kapitel 1. Anvendelsesområde .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Område .....	3
<b>Kapitel 2. Lokale forhandlinger .....</b>	<b>3</b>
§ 2. Lønpolitisk drøftelse .....	3
§ 3. Forhandlinger .....	3
§ 4. Nyansættelser .....	4
§ 5. Lønstatistik .....	5
§ 6. Råderum til lokal løndannelse .....	5
§ 7. Udmøntningsgaranti .....	5
§ 8. Gennemsnitsløngaranti .....	6
<b>Kapitel 3. Aftaleindgåelsen .....</b>	<b>6</b>
§ 9. Aftaleparter .....	6
§ 10. Forhåndsftaler .....	6
§ 11. Begrundelser .....	6
<b>Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn .....</b>	<b>7</b>
§ 12. Funktionsløns .....	7
§ 13. Kvalifikationsløns .....	7
§ 14. Resultatløns .....	8
<b>Kapitel 5. Rets- og interesselister .....</b>	<b>8</b>
§ 15. Retstister .....	8
§ 16. Interesselister .....	8
<b>Kapitel 6. Tjenestemænd .....</b>	<b>9</b>
§ 17. Pension .....	9
§ 18. Særlig overgangsordning for tjenestemænd .....	10
<b>Kapitel 7. Ikrafttrædelse og opsigelse mv. ....</b>	<b>10</b>
§ 19. Ikrafttrædelse .....	10
§ 20. Opsigelse af aftalen .....	11
<b>Bilag 1 – Det lokale økonomiske råderum .....</b>	<b>12</b>
<b>Bilag 2 – Løsning af lokale interesselister .....</b>	<b>15</b>

## **Kapitel 1. Anvendelsesområde**

### **§ 1. Område**

Aftalen gælder for kommunalt ansatte, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. eller
3. på selvejende institutioner, med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og for hvilke Københavns Kommune med bindende virkning kan indgå overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kap. 18, 19 og 20 i Lov om Social Service, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

## **Kapitel 2. Lokale forhandlinger**

### **§ 2. Lønpolitisk drøftelse**

Hvis en af parterne begærer det, føres der årligt lønpolitiske drøftelser mellem ansættelsesmyndigheden og de enkelte organisationer.

### **§ 3. Forhandlinger**

#### *Stk. 1*

Hvis en af parterne begærer det, forhandles der en gang årligt.

#### **Bemærkning:**

Det anbefales, at der fastlægges en proces for lønforhandlingerne, herunder frister og regler.

Eksisterende lokale procedureaftaler fortsætter på uændrede vilkår, indtil de opsiges eller ændres i henhold til bestemmelserne i de enkelte procedureaftaler.

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

I Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet (50.81), er der ledere, der har adgang til selv at forhandle visse lønde.

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

Stk. 1 ændrer ikke ved organisationernes forhandlings- og aftaleret i forbindelse med nyansættelser, væsentlige stillingsændringer og ved andre omstruktureringer og arbejdsomlægninger, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold.

*Stk. 2*

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

*Stk. 3*

Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.

*Stk. 4*

Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved lønforhandlingen. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med lønforhandlingerne være særligt opmærksomme på dette.

**Bemærkning:**

For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i relation til lokal løn (funktions- og/eller kvalifikationslønnen) henvises til KL's Løn og Personale, afsnit 05.80.

*Stk. 5*

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

**Bemærkning:**

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 tillidsrepræsentanten 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 varetagelse 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 kommunen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den kommunale løsning af opgaven.

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

## **§ 4. Nyansættelser**

*Stk. 1*

I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.

**Bemærkning:**

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne jf. § 3, stk. 1.

*Stk. 2*

Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltræden, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:

- a) Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene
- b) Der kan kun udbetales grundløn og centralt aftalte løndelev
- c) Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn og funktionsløn som en acontoløn
- d) Der kan udbetales en acontoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. b.

**Bemærkning:**

For ledere henvises til bemærkningen til § 4, stk. 2 i Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet (50.81).

*Stk. 3*

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.

## **§ 5. Lønstatistik**

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder.

**Bemærkning**

Den obligatoriske lønstatistik vil fra 2012 kunne downloades fra [www.fldnet.dk](http://www.fldnet.dk) forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 04.39.

## **§ 6. Råderum til lokal løndannelse**

*Stk. 1*

Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2011 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.

*Stk. 2*

Der er i overenskomstperioden midler til rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. bilag 1 (råderumspapiret).

**Bemærkning:**

Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af, om der afsættes nye midler. I overenskomstperioder, 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.

## **§ 7. Udmøntningsgaranti**

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder (09.20).

## § 8. Gennemsnitsløngaranti

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder (09.21).

## Kapitel 3. Aftaleindgåelsen

### § 9. Aftaleparter

Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede og (lokale) repræsentanter for LC.

**Bemærkning:**

Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af organisationen.

Forhandlings- og aftaleretten udøves af (lokale) repræsentanter for LC.

(Lokale) repræsentanter for LC og organisationer, der er forhandlings- og aftaleberettigede i henhold til tilsvarende aftaler om lokal løndannelse, kan aftale med ansættelsesmyndigheden, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 10. Forhåndsftaler

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

**Bemærkning:**

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

### § 11. Begrundelser

*Stk. 1*

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

*Stk. 2*

Lokalt aftalte tillæg, aftalt pr. 1. januar 2011 eller senere, skal forsynes med en beskrivende betegnelse (lønseddeltekst), der skal fremgå af lønsedlen, når tillægget udbetales.

**Bemærkning:**

En begrundelse eller angivelse af kriterier kan også få betydning i forhold til Lov om ligeløn til mænd og kvinder, jf. bemærkningen til § 3, stk. 5.

Protokollat af 21. juli 2005 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.

For at gøre lønoplysningerne mere informative også om tidligere aftalte lokale tillæg, vil aftaleparterne pege på den mulighed, at der løbende sker en registrering af betegnelserne på de eksisterende lokalt aftalte tillæg, når den ansatte opnår nye lokale tillæg.

## **Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn**

### **§ 12. Funktionsløn**

#### *Stk. 1*

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

#### **Bemærkning:**

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsftaler) 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 forhåndsftaler.

#### **Bemærkning:**

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

#### *Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### **§ 13. 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.

#### **Bemærkning:**

Et eksempel kan være stillingskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.

#### *Stk. 3*

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## § 14. Resultatløn

De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed.

Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

## Kapitel 5. Rets- og interesselvister

### § 15. Retstvister

Brud på eller uenighed om forståelsen af denne aftale eller lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Aftale om lokal løndannelse med LC behandles efter hovedaftalens regler for behandling af retstvister aftalt med LC.

**Bemærkning:**

Hovedaftalen findes i KL's Løn og Personale, afsnit 92.01.

### § 16. Interesselvister

*Stk. 1*

Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interesselvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for LC en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.

**Bemærkning:**

Uenighed om indgåelse af resultatlønsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet, dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

*Stk. 2*

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

**Bemærkning:**

Hvis der er enighed mellem de centrale parter, kan forhandlingen afvikles således, at den ene part alene er repræsenteret af en repræsentant fra det lokale niveau.

*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 KL og LC. 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.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at der skal 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*

Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiver fastsat acontoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person.

Sagen skal forelægges det paritetiske nævn senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3.

Det paritetiske nævn består af 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges af LC, og 2 medlemmer som udpeges af KL.

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.

**Bemærkning:**

For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-4, henvises til bilag 2.

*Stk. 5*

Hvis interessetvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokale lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem KL og LC.

**Bemærkning:**

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 6. Tjenestemænd**

### **§ 17. Pension**

*Stk. 1*

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

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er maksimalt gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller
- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

**Bemærkning:**

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 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 (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c.

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

**Bemærkning til stk. 1, pkt. b:**

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

**Bemærkning til stk. 1, pkt. c:**

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

*Stk. 2*

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og andre ansatte med ret til tjenestemandspension.

**§ 18. 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 m.v. bevares.

*Stk. 2*

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn. En tjenestemandspension 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 1. juni 2002, jf. § 4, stk. 1 i Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne samt § 3, stk. 1 i Aftale om tjenestemandsansættelse af ledere på undervisningsområdet indenfor LC's forhandlingsområde, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

**Kapitel 7. Ikrafttrædelse og opsigelse mv.**

**§ 19. Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2011.

## **§ 20. Opsigelse af aftalen**

Denne aftale 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 3. august 2011

For

KL

Michael Ziegler

Janne Vinderslev

For

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

## Bilag 1 – Det lokale økonomiske råderum

KL

Lærernes Centralorganisation

Side 1/3

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

### ***Indledning***

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at den lokale løndannelse fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter den lokale løndannelse, 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.

KL og Lærernes Centralorganisation har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i kommunerne.

### ***Det lokale råderum***

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

Kommunerne 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 mindre udgifter, 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 den lokale løndannelse i form af nye midler er den såkaldte ”forlodsfinansiering”, der er en fælles centralt aftalt ”fremskrivningsprocent” for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt.

Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. Der er som nævnt ikke tale om en pulje, der er ikke noget maksimumbeløb til udmøntning, der er alene tale om et minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering.

### ***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. Forhåndsaftaler.
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. Listen er dog ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

### ***Betydningen af reguleringsordningen***

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

Hvis lønudviklingen 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. Hvis den samlede lønudvikling i kommunerne 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, nedsættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

Den samlede virkning af de enkelte kommuners dispositioner omkring lokal løndannelse er derfor helt afgørende for, om der udmøntes generelle lønstigninger pr.

---

<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.

automatik over reguleringsordningen, eller om midlerne er brugt mere ”aktivt” i overensstemmelse 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. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og kommunens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. Aftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 4 eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

## Bilag 2 – Løsning af lokale interesselister

*Løsning af lokale interessekonflikter efter § 16, stk. 1-4*

<b>Lokale forhandlinger</b>	
Enighed	Uenighed "Hurtigst muligt", jf. § 16, stk. 1.
<b>Niveau 1- Mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for LC, jf. § 16, stk. 1</b>	
Enighed	Uenighed Organisationsrepræsentanter tilkaldes – ingen frist for begæring heraf, jf. § 16, stk. 2.
<b>Niveau 2 – De lokale parter med arbejdsgiver- og organisationsrepræsentanter som bisiddere. En af parterne kan kræve niveau 2-forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter niveau 1-forhandlingen jf. § 16, stk. 2</b>	
Enighed	Uenighed Niveau 3-forhandling begæres af en af overenskomstparterne over for den modstående overenskomstpart inden for en frist af 14 dage efter den lokale niveau 2-forhandling er afsluttet. Niveau 2-forhandlingen er afsluttet, enten når en af parterne erklærer den for afsluttet, eller efter at de lokale parter er enige om at erklære den for afsluttet, jf. § 16 stk. 3. Det skal fremgå af mødereferatet fra niveau-2-forhandlingen, hvornår forhandlingen anses for afsluttet.
<b>Niveau 3- De centrale parter. En af parterne kan kræve niveau 3-forhandlingen afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen, jf. § 16, stk. 3</b>	
Enighed	Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan sagen forelægges et paritetisk nævn, der tiltrædes af en uvildig person, jf. § 16, stk. 4.
<b>Paritetisk nævn bestående af 4 medlemmer, 2 medlemmer fra arbejdsgiversiden og 2 fra organisationssiden og tiltrådt af en opmand, jf. § 16, stk. 4.</b>	
Enighed	