

Fællesaftale om lokal løndannelse 2013

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Metal

Dansk Socialrådgiverforening

Fagligt Fælles Forbund - 3F

Forhandlingskartellet

HK/Kommunal

Malerforbundet i Danmark

Fødevareforbundet NNF

Serviceforbundet

Teknisk Landsforbund

Indhold

Forord	3
Fællesaftale om lokal løn	4
Kapitel 1. Anvendelsesområde	4
§ 1. Område	4
Kapitel 2. Lokale forhandlinger	4
§ 2. Lønpolitisk drøftelse	4
§ 3. Forhandlinger og procedureaftale	5
§ 4. Nyansættelser	8
§ 5. Lønstatistik	8
§ 6. Råderum til lokal løndannelse	9
§ 7. Udmøntningsgaranti	10
§ 8. Gennemsnitsløngaranti	11
Kapitel 3. Aftaleindgåelsen	11
§ 9. Aftaleparter	11
§ 10. Forhåndsftaler	12
§ 11. Begrundelser	13
Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn	14
§ 12. Funktionsløn	14
§ 13. Kvalifikationsløn	15
§ 14. Resultatløn	16
Kapitel 5. Rets- og interesselvister	16
§ 15. Retstvister	16
§ 16. Interesselvister om grundlø, funktionslø og kvalifikationslø	17
Kapitel 6. Elever	19
§ 17. Elever	19
Kapitel 7. Tjenestemænd	19
§ 18. Pension	19
§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd	20
Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse	21
§ 20. Ikrafttrædelse	21
§ 21. Opsigelse af aftalen	21
Bilag A - Det lokale økonomiske råderum	23
Bilag B - Løsning af lokale interesselvister	27
Bilag C - Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter	29
Bilag D - Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse	30
Bilag E - Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter	32

Forord

Fællesaftalen om lokal løndannelse er indgået mellem KL og en række organisationer, der har arbejdet sammen om Ny Løn siden 1998. Det er resultatet af forhandlinger og erfaringer med brugen af lokale lønforhandlinger samt fortolkninger af aftalen, som er samlet i denne kommenterede udgave. Fællesaftalens tekst og organisationernes kommentarer er sammen med overenskomster og aftaler det værktøj, som tillidsrepræsentanterne kan bruge før, under og efter en forhandling.

Ved overenskomstforhandlingerne 2013 (OK13) er Fællesaftalen fornyet med meget få ændringer;

- Bilag A om det lokale økonomiske råderum er moderniseret
- § 16 stk. 2 om de centrale parters deltagelse i niveau 2 er ændret

Bestemmelserne om årlige lønforhandlinger, lønpolitisk drøftelse og procedureaftale er ikke ændret. Du skal også fortsat have en lokal lønstatistik. Den findes på KRL's hjemmeside, hvor der nu er kommet en særlig statistiksider til brug for de lokale forhandlinger:

www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/

Det lokale økonomiske råderum

Bilag A om det lokale økonomiske råderum er blevet moderniseret. Bilaget er relevant at inddrage, når du skal i gang med de lokale lønforhandlinger eller i øvrigt drøfte løn med din forhandlingsmodpart.

Det lokale økonomiske råderum er de penge, der er til rådighed for de lokale forhandlinger. Siden 2010 har der ikke centralt været afsat penge til de lokale forhandlinger, og det øger behovet for at sætte fokus på de lokale midler.

Om bilag A:

- Der er kommet eksempler på de elementer, der kan generere penge til lokale forhandlinger. Det er både forhold omkring ændringer i personale (tilbageløbsmidler) og forhold omkring budgettet og effektiviseringer.
- Formålet med det lokale lønsystem er tydeliggjort, herunder at lokal løndannelse bør være vedkommende og baseret på dialog, åbenhed og fælles viden.
- Særligt for nye forhandlere er der indsat et afsnit om historien bag lokal løndannelse – og om forlodsfinansieringen.
- Det er præciseret, at det ikke er formålet med lokal løndannelse at opnå besparelser, og at det er ledelsens ansvar at prioritere, at der er penge til lokal løn.
- Reguleringsordningen og gennemsnitsløngarantien er kort beskrevet, idet begge ordninger lægger en bund for lønudviklingen i kommunerne. Hvis lokal løn ikke bruges aktivt i den enkelte kommune kan disse reguleringsmekanismer betyde, at der efterfølgende udmøntes løn gennem centrale aftaler.

Ændringer i niveau 2

De centrale parters deltagelse i interesselister på niveau 2 er ændret. Som udgangspunkt deltager KL ikke længere i forhandlingen, men inden forhandlingen afholdes vil der være en drøftelse af sagen mellem KL og den centrale organisation.



Forhandlingskartellet

Fællesaftale om lokal løn	Organisationernes kommentarer
Kapitel 1. Anvendelsesområde	
§ 1. Område	
<p>Aftalen gælder for ansatte, som er omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der er henvist til denne aftale, og som er ansat</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. i KL's forhandlingsområde, 2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., 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. <p>Bemærkning: KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikelskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, jf. kapitel 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. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's overenskomst nr. 01.30.</p>	<p>Parterne i Fællesaftalen om lokal løndannelse er KL og en række organisationer. Det fremgår af den enkelte overenskomst, om Fællesaftalen gælder for den pågældende overenskomsts område.</p> <p>Fællesaftalen gælder i hele KL's forhandlingsområde, herunder i kommuner, kommunale fællesskaber mv.</p> <p>Nr. 2 vedrører de såkaldte serviceaftale-virksomheder, der drives som fx ApS og A/S, og har indgået aftale med KL om, at de følger KL's aftaler og overenskomster. Derfor gælder denne aftale de konkrete virksomheder – typisk forsyningsvirksomheder - der har indgået serviceaftale med KL.</p> <p>Forlig indgået af KL er således bindende for virksomhederne. Derfor gælder Fællesaftalen om lokal løndannelse.</p>
Kapitel 2. Lokale forhandlinger	
§ 2. Lønpolitisk drøftelse	
Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, som led i de årlige lønforhandlinger, medmindre andet aftales, jf. § 3.	Kommunen skal føre lønpolitiske drøftelser med den enkelte organisation i Fællesaftalen. Henvisningen til § 3 indebærer, at der kan indgås en lokal aftale om, hvornår og hvordan der føres lønpolitiske drøftelser. Organisationerne anbefaler, at denne drøftelse fastholdes som led i de årlige lønforhandlinger. I den lønpolitiske drøftelse kan fx indgå, hvordan personalepolitiske målsætninger om

	<p>rekruttering, udvikling, fastholdelse, kompetenceudvikling mv. kan understøttes ved hjælp af lokal løndannelse og anvendelse af det lokale økonomiske råderum.</p> <p>I relation til drøftelser om anvendelse af det økonomiske råderum er det relevant at sætte fokus på anvendelse af tilbageløbsmidler.</p> <p>Endvidere kan MED-udvalgene beslutte at drøfte lokal løndannelse fx i forbindelse med drøftelse af budgettet. Det anbefales, at personalerepræsentanterne i MED-udvalgene optager drøftelser om kommunens strategiske overvejelser vedrørende den lokale løndannelse samt anvendelse af midler hertil. Se også organisationernes kommentarer til § 6 stk. 2.</p>
<p>§ 3. Forhandlinger og procedureaftale</p>	
<p>Stk. 1 Kommunen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne, som er omfattet af denne aftale, med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.</p> <p>Der forhandles som udgangspunkt en gang årligt, medmindre andet aftales lokalt.</p>	<p>Det er (lokale) repræsentanter for de organisationer, der står bag Fællesaftalen, som aftaler tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger med den enkelte kommune.</p> <p>Det kan aftales, hvornår forhandlinger skal afholdes i løbet af et kalenderår, og at sådanne aftaler kan fraviges i forbindelse med aktuelle behov. Øvrige formkrav kan også aftales, fx tidspunktet for levering af den lokale lønstatistik, jf. § 5.</p> <p>Opmærksomheden henledes på protokollatet om vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, jf. vedlagte bilag D.</p> <p>I protokollatet er der en bestemmelse om, at den enkelte kommune i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal indgå aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. Disse principper er nærmere omtalt i bilaget.</p> <p>Udgangspunktet for forhandlingerne om lokal løndannelse er en årlig forhandling. Dette understreges af, at lønforholdene for den enkelte medarbejder skal vurderes en gang om året jf. stk. 4.</p>
<p>Bemærkning: Det anbefales, at der fastlægges en proces. Det anbefales, at parterne lokalt præciserer, hvem der har henholdsvis forhandlings- og aftalekompetence i forhandlinger om lokal løndannelse.</p>	<p>For at rammerne for forhandlingerne bliver så klare som muligt, er det præciseret:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at Fællesaftalens parter kan aftale andre forhandlingsterminer, • at en af aftaleparterne skal fremsætte krav om forhandling, såfremt en forhandling

<p>Forslag, der ønskes drøftet, skal normalt fremsættes skriftligt over for modparten.</p> <p>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.</p>	<p>skal afholdes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • at aftaleparterne præciserer, hvem der forhandler, og hvem der i givet fald kan indgå aftaler, og • at aftaleparterne fremsætter forslag skriftligt. <p>Proceduren for forhandlingerne kan aftales for det enkelte år eller for hele overenskomstperioden.</p> <p>Organisationerne har på ethvert tidspunkt, uanset om der er aftalt faste forhandlings-terminer, mulighed for at aftale lønforbedringer i forbindelse med nyansættelser, herunder nyoprettede stillinger og væsentlige stillingsændringer mv.</p>
<p>Stk. 2 Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.</p>	<p>Hvis kommunen ikke fremsætter krav om forhandling, anbefales det, at de lokale repræsentanter tager initiativ til afholdelse af en forhandling. Som nævnt ovenfor er udgangspunktet fortsat, at der er årlige forhandlinger.</p> <p>Ved OK13 er der ikke afsat nye centrale midler til de lokale forhandlinger, men der er midler til rådighed via det lokale økonomiske råderum jf. § 6.</p>
<p>Stk. 3 Hvis der ikke er aftalt frister og regler, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelse af en forhandlingsbegæring, medmindre andet aftales.</p>	<p>Med henblik på at afvikle forhandlinger inden for en rimelig frist er det aftalt, at en lokal forhandling skal afholdes inden for 6 uger - med mindre andet aftales lokalt.</p>
<p>Stk. 4 Lønforholdene for den enkelte ansatte skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.</p>	<p>Præcis hvordan, vurderingen skal foregå, er ikke fastlagt bortset fra, at den skal ske som led i den årlige forhandling, og at den omfatter hver enkelt ansat. Men bestemmelsen indebærer, at lønforholdene og lønudviklingen for alle ansatte skal indgå i den lokale forhandling. Bestemmelsen forpligter begge parter.</p> <p>Det er hensigtsmæssigt, at det i den lokale procedureaftale indgår, hvordan forberedelsen af de lokale forhandlinger forløber, så det sikres, at alle tages i betragtning ved parternes udarbejdelse af forslag. Det kunne fx ske ved en fælles gennemgang af de ansattes muligheder for at komme i betragtning, evt. ud fra nogle fælles kriterier.</p> <p>Forpligtelsen indebærer ikke nødvendigvis, at der stilles forslag og forhandles for samtlige medarbejdere, men at parterne ved lønforhandlingen har taget alle konkret i betragtning.</p>

	<p>Det fremgår af overenskomsterne, at den enkeltes grundløn er knyttet til udviklingen af kvalifikationer og funktioner. Da det ikke er hensigten, at en medarbejder skal oppebære den rene grundløn i en længere periode, forudsættes det derfor, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende kvalifikations- og funktionslønskriterierne og udvikle den enkeltes kvalifikationer og funktioner.</p> <p>I forbindelse med den årlige vurdering af lønforholdene henledes opmærksomheden på, at TR skal have samme adgang til kvalifikations- og funktionsløn, som hvis de havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job. Endvidere kan der indgås lønaftaler for kvalifikationer, der erhverves ved udførelse af hvervet som TR.</p> <p>Se i øvrigt bilag C om aflønning af tillidsrepræsentanter, hvor det også fremgår, at organisationen og den enkelte kommune skal indgå aftale om funktionsløn til TR.</p>
<p>Stk. 5 Ansættelsesmyndigheden og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.</p>	<p>Ved ansættelsesmyndighed forstås kommunen/selskabet/virksomheden.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ligelønsloven fastlægger, at der ikke må ske lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.</p>	<p>Relevante oplysninger kan fx være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.</p> <p>I tilknytning til de årlige forhandlinger kan det være relevant at bede om oplysninger om den konkrete lønindplacering for alle ansatte, tillidsrepræsentanten forhandler for. Det kan fx være i form af oplysninger fra lønsedler. Hermed kan der bl.a. skabes et grundlag for at sikre, at der gives samme løn for samme funktioner og kvalifikationer.</p> <p>Formålet med bemærkningens sidste afsnit er at sikre, at lønforhandlerne i hele forhandlingsforløbet ikke skaber "uligeløn" for mænd og kvinder.</p> <p>De centrale aftaleparter har i 2004 udgivet en pjece om ligeløn og jobvurderinger. Pjecen er stadig relevant som inspiration til, hvordan man kan anvende jobvurderinger til at fremme ligeløn på arbejdspladsen. Pjecen kan downloades på www.kto.dk</p>

<p>Arbejdsgiveren skal yde mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.</p> <p>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.</p> <p>Lønbegrebet i ligelønsloven er bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i ny løn, men alle former for arbejdsvederlag.</p>	
<p>§ 4. Nyansættelser</p>	
<p>Stk. 1 I forbindelse med besættelse af en stilling omfattet af denne aftale skal lønforholdene så vidt muligt være aftalt før tiltrædelsen.</p>	<p>Forhandlinger om lønforhold for nyansatte bør fremmes mest muligt. Det skal tilstræbes, at de er aftalt før tiltrædelsen, og forhandlingerne skal derfor typisk afvikles hurtigere end 6-ugers fristen i § 3 stk. 3.</p>
<p>Bemærkning Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt mellem parterne, jf. § 3, stk. 1.</p>	<p>Lokalt aftalte tidsfrister må tage højde for, at lønnen bør aftales før tiltrædelsen.</p>
<p>Stk. 2 Hvis det af praktiske grunde ikke er muligt at aftale lønforholdene før tiltrædelsen, vil følgende løsningsmuligheder kunne anvendes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 acontoløn. 4. Der kan udbetales acontoløn svarende til løntilbuddet til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2. 	<p>Tillidsrepræsentanter bør rette henvendelse til organisationen, hvis en af de 4 løsningsmuligheder anvendes/planlægges anvendt.</p> <p>Det er ikke acceptabelt, hvis der rutinemæssigt udbetales acontoløn, og reelle forhandlinger først føres efter tiltrædelsen. De praktiske grunde må begrundes konkret.</p> <p>Lønftalen kan ikke indgås med den ansatte, jfr. § 9, men skal aftales med tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant.</p>
<p>Stk. 3 Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 16.'</p>	<p>Hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen, anvendes tvistesystemet, der rummer mulighed for, at acontoløn-sager afgøres ved opmand, jf. § 16, stk. 4.</p>
<p>§ 5. Lønstatistik</p>	
<p>Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger (04.39) gælder.</p>	<p>Kommunen er forpligtet til at fremlægge en lønstatistik mindst én gang årligt til brug for de lokale forhandlinger.</p> <p>Hovedsynspunktet er, at begge parter skal kende de samme lønstatistiske oplysninger ved</p>

	<p>forhandlingerne. Hvis kommunen ønsker, at lade andre statistikker indgå i den lokale forhandling, skal der udleveres en kopi til tillidsrepræsentanten/den lokale repræsentant.</p> <p>Lønstatistiske oplysninger er tilgængelige på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors (KRL) hjemmeside www.krl.dk</p> <p>KRL har en side med forhandlingsstatistik til de lokale forhandlinger www.krl.dk/statistik/kommuneloenstat/</p> <p>Her findes detaljerede lønoplysninger for den enkelte personalegruppe, bl.a. gennemsnitsløn, størrelsen på den lokalt aftalte løn, lønudviklingen og udviklingen af den lokalt aftalte løn. Lønstatistikkerne er også opdelt på køn.</p> <p>Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder ikke for de såkaldte serviceaftalevirksomheder jfr. § 1 nr. 2.</p>
<p>Bemærkning Den obligatoriske lønstatistik vil kunne downloades fra www.krl.dk forud for den lokale forhandling. På anmodning skal ansættelsesmyndigheden udlevere statistikken i papir.</p>	<p>De centrale parter er p.t. ved at udarbejde en vejledning til de lokale parter om anvendelse af statistik ved de lokale forhandlinger. Når vejledningen er færdig, vil den kunne findes på KTO's og organisationernes hjemmesider.</p>
<p>§ 6. Råderum til lokal løndannelse</p>	
<p>Stk. 1 Ved overenskomstfornyelsen pr. 1. april 2013 er der ikke centralt aftalt nye midler til lokal løndannelse.</p>	<p>Selvom der ikke i denne overenskomstperiode er afsat centrale nye midler til de lokale forhandlinger, er der som udgangspunkt midler til rådighed til anvendelse til lokal løndannelse. Det fremgår af § 6 stk. 2 og af "Det lokale økonomiske råderum", bilag A.</p> <p>Det er vigtigt, at disse midler fastholdes ved, at tilbageløbsmidler genanvendes. Kommunerne kan beslutte sig for at tilføre yderligere midler</p> <p>Opmærksomheden henledes også på, at der som tidligere forhandles en gang årligt jf. § 3 stk. 1 og 4.</p> <p>Bilag A om "Det lokale økonomiske råderum" er ved OK13 blevet moderniseret. I det reviderede bilag indgår bl.a. en tydeliggørelse af hensigten med og historikken bag lokal løndannelse, Der er også indskrevet, at målsætningen med lokal løndannelse ikke er at opnå besparelser på lønbudgettet, og at det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.</p>
<p>Stk. 2 Der er i overenskomstperioden midler til</p>	<p>Der kan gennem hele overenskomstperioden forhandles om de midler, der opstår ved bl.a.</p>

<p>rådighed til lokal løndannelse. Det samlede råderum påvirkes af en række elementer, jf. bilag A (råderumspapiret).</p>	<p>personaleomsætningen og ved ledigblevne tillæg m.v. (tilbageløbsmidler). Hvis eventuelle ledigblevne midler ikke genanvendes, vil der være risiko for en lav lønudvikling og en deraf følgende ekstraudmøntning fra reguleringsordningen. Reguleringsordningen er en central aftale, der sikrer, at lønudviklingen i kommunerne nogenlunde følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked.</p> <p>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. I bilag A om "Det lokale økonomiske råderum" er oplistet 12 forskellige elementer, som kan påvirke det økonomiske råderum i opadgående eller nedadgående retning. De 12 elementer er opdelt i 2 kategorier; a) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler og b) Budgetmodel og effektiviseringer.</p> <p>Det økonomiske råderum er en dynamisk størrelse, der ændres løbende fx ved ændringer i personalet. Det er derfor relevant løbende at følge med i, hvorvidt der fx opstår tilbageløbsmidler, der kan genanvendes til nye tillæg.</p> <p>Det er i budgetfasen, at den enkelte kommune tager stilling til, hvor meget der anvendes til løn, herunder hvor meget der afsættes til dækning af de lønforbedringer mv., overenskomstresultatet indeholder. Desuden skal kommunen tage stilling til håndteringen af den lønstigning, som eventuelt ligger udover overenskomstresultatet - samt til andre faktorer, der påvirker lønudviklingen, fx personalesammensætningen.</p> <p>Det er vigtigt, at personalerepræsentanterne i hovedudvalget er opmærksomme på, at de i drøftelserne af kommunens budget bør søge at påvirke størrelsen af midlerne til lokal løndannelse.</p> <p>Det vil være naturligt, når kommunens budget drøftes, jf. MED-aftalens § 9, stk. 4, at bede kommunen redegøre for, hvordan der er taget højde for de 12 elementer i det økonomiske råderum.</p> <p>Spørgsmålet om finansieringen kan også inddrages i de lønpolitiske drøftelser, jf. § 2.</p>
<p>§ 7. Udmøntningsgaranti</p>	
<p>Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til</p>	<p>Da der ved OK13 ikke er afsat nye centrale</p>

lokal løndannelse (09.20) gælder.	midler til de lokale forhandlinger, vil Aftale om udmøntningsgaranti ikke finde anvendelse i denne overenskomstperiode.
§ 8. Gennemsnitsløngaranti	
Aftale om gennemsnitsløngaranti (09.21) gælder.	<p>Der er indgået en særskilt aftale om gennemsnitsløngarantien mellem KTO og KL. Den indebærer populært sagt, at den enkelte gruppe er garanteret det lønniveau, den havde i 2012, tillagt overenskomstperiodens generelle lønstigninger (aftalt mellem KTO og KL), de specielle lønforbedringer (aftalt mellem organisationen og KL), og såfremt der er aftalt en forlodsfinansiering 72 pct. af denne. Gennemsnitsløngarantien lægger med andre ord en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være.</p> <p>Gennemsnitsløngarantien og reguleringsordningen (se kommentarer til § 6 stk. 2) har begge betydning i forhold til den lokale løndannelse. Kommunernes anvendelse og fordeling af lokal løn har således betydning for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale forbedringer på landsplan.</p> <p>Garantilønnen og de faktiske lønninger for den enkelte personalegruppe fremgår af en lønstatistik, som udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Opdelingen på stillingsgrupper og den præcise beregningsmetode af gennemsnitslønnen mv. fremgår bl.a. af aftalen. Reguleringen aftales mellem KTO og KL i forbindelse med overenskomstfornyelsen.</p>
Kapitel 3. Aftaleindgåelsen	
§ 9. Aftaleparter	
Aftale om lokal løndannelse indgås mellem ansættelsesmyndigheden, herunder de hertil bemyndigede, og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.	<p>Ved en forhandlingsberettiget organisation forstås en af de organisationer, der er part i denne fællesaftale eller har indgået en overenskomst, som henviser til denne aftale. Se adresseoversigt bagerst.</p> <p>Det skal understreges, at løn altid skal aftales mellem ansættelsesmyndigheden og organisationsrepræsentanten. Det er således ikke nok, at ansættelsesmyndigheden orienterer organisationsrepræsentanten om fx lønnen for en nyansat.</p>

<p>Bemærkning Forslag om ydelse af løn efter principperne i denne aftale kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en personaleorganisation.</p> <p>(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med ansættelsesmyndigheden, 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 ansættelsesmyndigheden. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.</p>	<p>De lokale repræsentanter kan alene indgå aftale om forhandlingsfællesskaber for de organisationer, de repræsenterer.</p>
<p>§ 10. Forhåndsftaler</p>	
<p>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.</p>	<p>Forhåndsftaler kan indgås om funktions-, kvalifikationsløn eller resultatløn, og udmøntningen sker automatisk på det tidspunkt, hvor de aftalte betingelser opfyldes.</p> <p>Jf. bilag C om aflønning af tillidsrepræsentanter, kan der også indgås forhåndsftaler med henblik på, at TR ikke stilles lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt ringere end den gruppe, vedkommende er TR for.</p>
<p>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 om indgåelse af forhåndsftaler.</p>	<p>I den enkelte overenskomst er der som regel angivet mere konkrete kriterier i form af enten obligatoriske og/eller vejledende kriterier for funktions- og kvalifikationsløn. I forhåndsftalen kan der anvendes yderligere kriterier.</p> <p>Ved forhåndsftaler om funktionsløn er det vigtigt at konkretisere de funktioner, man skal varetage for en funktionsløn, eller at udarbejde præcise kriterier for ydelse af funktionsløn. Det kan have betydning for at afgøre uenigheder, fx om ophør af funktionsløn (jf. § 12, stk. 1 og 2).</p> <p>Ved forhåndsftaler om kvalifikationsløn kan subjektive kriterier supplere de objektive kriterier eksempelvis selvstændighed, engagement og samarbejdsevne. Grænsen mellem objektive og subjektive kriterier kan være flydende og forskellig afhængig af opgaver, traditioner mm.</p> <p>Kvalifikationsløn er en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre andet særligt aftales. Se i øvrigt § 13 stk. 2.</p> <p>Ved forhåndsftaler om resultatløn gøres</p>

	opmærksom på, at resultatløn er pensionsgivende, medmindre andet aftales.
§ 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.	<p>Enhver aftale skal være begrundet. Herved tilskyndes, at der i den enkelte kommune arbejdes målrettet for at anvende og udvikle kvalifikationer og funktioner i en lønmæssig sammenhæng. Begrundelserne skal også synliggøre kriterierne i resultatlønsaftaler.</p> <p>Ikrafttrædelsestidspunktet for lønforbedringerne bør fastsættes i overensstemmelse med tidspunktet for overtagelse af opgaverne eller erhvervelsen af kvalifikationen.</p> <p>Udgangspunktet bør være, at den lokale løndannelse er gennemsigtig, og at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer og funktioner.</p>
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.	Med henblik på, at gøre lønsedler mere informative skal både centralt og lokalt aftalt tillæg have en betegnelse, der står på lønsedlen. I overenskomsterne findes betegnelserne på centralt aftalte tillæg. Betegnelser på lokalt aftalte tillæg bør være en tydelig betegnelse for det tillæg, der er aftalt.
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 ny løn. 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.	<p>En begrundelse eller en angivelse af kriterier kan også få bevismæssig betydning i forhold til lov om ligeløn til mænd og kvinder.</p> <p>Af protokollat om ansættelsesbreve, jf. bilag 6 fremgår det, at hver enkelt ansat skal underrettes skriftligt, hvis der i kommunen aftales ændringer i vedkommendes løn. Underretningen skal være den ansatte i hænde senest 1 måned efter aftalens indgåelse.</p> <p>I relation til bestemmelsen i stk. 2 ovenfor anbefales det også at navngive lokale tillæg, der er aftalt før den 1. januar 2011. Dermed vil der være betegnelser på alle tillæg på lønsedlen.</p>

<p>Kapitel 4. Opsigelse og ophør af lokale aftaler om løn</p>	<p>Kapitel 4 drejer sig om, under hvilke vilkår decentrale aftaler (indgået i den enkelte kommune) om funktions- eller kvalifikationsbestemte lønforbedringer (såvel løntrinsforbedringer som tillæg) og decentrale aftaler om resultatløns kan opsiges eller ophøre.</p> <p>Centrale aftaler i overenskomsterne om grundløn, funktions- eller kvalifikationsløns kan ikke ændres lokalt.</p> <p>I nogle overenskomster er det fastlagt, at der lokalt skal indgås forhåndsaf tale om funktionsløns for bestemte funktioner eller kvalifikationsløns for honorering af bestemte kvalifikationer. Det betyder, at der skal være indgået en sådan aftale i den enkelte kommune.</p> <p>Der er vedrørende funktionsløns og kvalifikationsløns i § 12-13 søgt sondret mellem, hvorvidt der er tale om opsigelse/ophør/ændring af en kollektiv decentral aftale eller en aftalt lønforbedring for en enkelt person.</p> <p>For at undgå at uklare eller mangelfulde formuleringer, især vedrørende opsigelser/ophør af funktionsløns, kvalifikationsløns og resultatløns, giver anledning til utilfredshed, skal organisationerne opfordre TR eller den, der har aftalekompetencen, til at anvende så præcise formuleringer som muligt i opsigelses-/ophørsbestemmelserne.</p>
<p>§ 12. Funktionsløns</p>	
<p>Stk. 1 Lokale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.</p>	<p>I § 12, stk. 1 beskrives, under hvilke betingelser en decentral kollektiv aftale eller en decentral aftale for enkelte personer om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges eller ændres.</p>
<p>Bemærkning Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (fx forhåndsaf taler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.</p>	
<p>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</p>	<p>I § 12, stk. 2 beskrives, under hvilke betingelser, funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre. Lønforbedringerne kan ophøre - uanset om de er aftalt centralt eller decentralt - hvis funktionen bortfalder, og det var en forudsætning for lønforbedringen, at den bestemte funktion faktisk varetages. Det kan endvidere i den lokale aftale, herunder</p>

overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.	i forhåndsftaler, være fastlagt under hvilke betingelser, funktionsbestemte lønforbedringer ophører.
Bemærkning Ophør af lønforbedringer kan medføre vilkårsændringer for den enkelte ansatte, som skal behandles efter overenskomstens bestemmelser.	Opsigelse af løn, hvor der sker en lønreduktion for den enkelte, er altid en væsentlig ændring, der skal varsles med den enkeltes opsigelsesvarsel.
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.	Kvalifikationsløn har siden Ny Løn's indførelse i 1998 været en varig løndel, medmindre andet særligt aftales. I § 13, stk. 1 beskrives, under hvilke betingelser en decentral kollektiv aftale om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges eller ændres.
Bemærkning De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.	En decentralt kollektivt aftalt kvalifikationsbestemt lønforbedring er i princippet uopsigelig i forhold til den enkelte ansatte, der er omfattet. Den ansatte bevarer lønforbedringen som en personlig ordning, såfremt den decentrale kollektive aftale opsiges eller ændres.
Stk. 2 Lokale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer for den enkelte ansatte kan i øvrigt ændres ved enighed mellem aftalens parter.	I § 13, stk. 2 fastslås, at en decentralt aftalt kvalifikationsbestemt lønforbedring for en enkelt person kun kan ændres ved enighed mellem aftalens parter. Ved aftale om indplacering på højere grundløn aftales normalt en helt ny lønsammensætning, hvor tidligere aftalte tillæg indgår i den samlede nye løn. En aftale om højere grundløn kan dermed være et eksempel på enighed mellem parterne om ændring af kvalifikationstillæg.
Bemærkning Et eksempel kan være stillingskift inden for kommunen til en stilling, hvor den erhvervede kvalifikation ikke er relevant.	I en voldgiftssag fra 2001 mellem KTO og de tidligere (amts)kommunale arbejdsgivere er det afgjort, at ansatte både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme kommune og i samme type stilling bevarer hidtidig kvalifikationsløn. Det kan fx være en socialrådgiver, der skifter mellem to forvaltninger inden for samme kommune. Ved enighed kan aftaleparterne i en kommune dog fortsat ændre en aftale om kvalifikationsløn, jf. stk. 2.
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.	Det er væsentligt at præcisere eventuelle forudsætninger/betingelser for en opsigelsesadgang og eventuelle konsekvenser for ophør af lønforbedringer.
Kapitel 5. Rets- og interesselvister	
§ 15. Retstvister	
Stk. 1 Brud på eller uenighed om forståelsen af lokale aftaler indgået i henhold til en kollektiv overenskomst/Fællesaftale om lokal løndannelse med en forhandlingsberettiget organisation behandles efter de almindelige regler for behandling af retstvister aftalt med organisationen.	Stk. 1 i § 15 drejer sig om retstvister opstået om lokale aftaler, der er indgået med hjemmel i Fællesaftalen/en overenskomst mellem KL og en enkelt organisation.
Bemærkning Hovedaftalerne findes i KL's Løn og Personale, afsnit 91.	
Stk. 2 Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/-kommunen henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og KL med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem parterne i denne aftale.	Stk. 2 i § 15 drejer sig om tvister, der kan tilbageføres til nærværende aftale. Bliver en tvist bragt videre til forhandling mellem KL og organisationen, følges i øvrigt retstvistaftalens bestemmelser. Af aftalen om retstvister fremgår det, at en retstvist skal forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem kommunen og vedkommende personaleorganisations tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Hvis retstvisten ikke bilægges, oversendes sagen til centrale forhandlinger mellem KL og personaleorganisationen. Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/KL henvendelse til organisationerne i Fællesaftalen med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/-forhandling mellem organisationerne og KL. Fører forhandlingerne mellem organisationen og KL ikke til en forligsmæssig løsning er det i retstvistaftalen angivet, i hvilket forum tvisten kan videreføres.
Bemærkning Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.	

<p>§ 16. Interessetvister om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn</p>	<p>Interessetvister kan fx forekomme, hvis der opstår en lokal uenighed om, hvorvidt en gruppe eller en enkeltperson skal have andel i de decentrale midler, hvilken størrelse lønforbedringen skal have, eller hvor der lokalt er uenighed om funktions/kvalifikationsbestemte lønforbedringer efter, at en lokal aftale herom er opsagt.</p> <p>I stk. 1-4 beskrives de 4 niveauer, der anvendes ved løsning af interessetvister. De skal følges ved tvister mellem en organisation og en kommune.</p> <p>Organisationerne anbefaler, at der udarbejdes et referat af forhandlingen for forståelsen senere. Ved uenighed har man ret til, at egne synspunkter anføres, og der bør tages forbehold for videreførelse af interessetvisten.</p>
<p>Stk. 1 Hos den ansættelsesmyndighed, hvor interessetvisten er opstået, føres der hurtigst muligt mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlings- og aftaleberettigede organisation en forhandling med henblik på at bilægge tvisten.</p>	<p>Niveau 1.</p>
<p>Bemærkning Uenighed om indgåelse af resultatløsaftaler kan ikke videreføres i tvisteløsningssystemet. Dog kan de lokale parter anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse</p>	<p>Såfremt der ikke kan opnås enighed lokalt om indgåelse af en resultatløsaftale, kan organisationsrepræsentanten eller kommunen anmode KL og den enkelte organisation om at bistå ved de lokale drøftelser. Det er således også vigtigt, at der udarbejdes referat af lokale forhandlinger om resultatløsaftaler.</p>
<p>Stk. 2 Bilægges interessetvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem ansættelsesmyndigheden 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.</p>	<p>Niveau 2.</p>
<p>Bemærkning [O.13]Forhandlingen kan afvikles således, at alene den centrale organisationsrepræsentant deltager. Forinden forhandlingens afvikling har sagen været drøftet mellem KL og organisationen med henblik på klarlæggelse.[O.13]</p>	<p>Ved OK13 er der indført en mulighed for, at alene den ene organisationsrepræsentant (KL eller organisationen) deltager i niveau 2-forhandlingen. I praksis vil det være den faglige organisation og ikke KL, der deltager. Hvis en niveau 2 afvikles uden KL's deltagelse, vil organisationen forinden drøfte sagen med KL.</p>
<p>Stk. 3 Bilægges interessetvisten 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 den forhandlings- og aftaleberettigede organisation.</p>	<p>Niveau 3. Hvis der ved de centrale forhandlinger i niveau 3 opnås enighed om, hvorledes tvisten skal løses, er denne løsning bindende for de lokale parter.</p>

<p>Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterers løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.</p>	
<p>Bemærkning 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.</p>	
<p>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 4 medlemmer – 2 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 2 medlemmer som udpeges af KL.</p> <p>Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat acontoløn, eller hvor der efter overenskomsten lokalt skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet.</p> <p>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.</p>	<p>Niveau 4. Det paritetisk sammensatte nævn kan inddrages, såfremt forlig efter niveau 3 ikke er muligt. Paritetisk nævn kan anvendes ved alle typer af interesselvister.</p> <p>Organisationernes repræsentanter vil blive udpeget, når der er sager til behandling. I niveau 4 er desuden en opmandsmodel, hvor en udpeget opmand i 2 typer af interesselvistsager kan træffe afgørelse, såfremt sagen ikke kan forliges i nævnet. Det gælder i sager om acontoløn (jf. i øvrigt § 4, stk. 3) og i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse – et såkaldt "skal"-tillæg.</p> <p>Opmandsmodellen modvirker en ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiversiden.</p>
<p>Bemærkning For så vidt angår løsning af lokale interessekonflikter om lokal løndannelse, jf. stk. 1-4, henvises til bilag B.</p>	
<p>Stk. 5 Hvis interesselvisten drejer sig om de generelle forudsætninger for anvendelse af lokale lønmidler eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og KL.</p>	
<p>Bemærkning Af praktiske grunde sendes henvendelsen til organisationssiden til den organisation, tvisten vedrører. Den pågældende organisation har herefter ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.</p> <p>Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.</p>	<p>I bilag B er interesselvistsystemet beskrevet grafisk.</p> <p>Den omtalte hidtidige retspraksis er bl.a. situationer, hvor der ikke er enighed om en stillings grundløn, og organisationen følgelig efter hidtidig praksis har kunnet iværksætte blokade.</p> <p>I en voldgiftssag fra 2001 om acontoløn er det</p>

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. lønningrådsbehandling. Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.	slået fast, at "... der ikke kan iværksættes kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af tillæg, hvad enten disse er "kan-tillæg" eller "skal-tillæg".
Kapitel 6. Elever	
§ 17. Elever	
Elever er omfattet af denne aftale om lokal løndannelse, bortset fra § 4 om nyansættelse, § 8 om gennemsnitsløngaranti og § 16 om interesseløst.	Den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation kan stille lønforslag for elever, og skal i øvrigt jfr. MED-aftalen holdes bedst muligt orienteret om forestående ansættelser.
Kapitel 7. Tjenestemænd	
§ 18. Pension	
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 gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (ekskl. tillæg), eller c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).	Lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn til tjenestemænd har siden OK02 været pensionsgivende. Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. For tjenestemænd skal det aftales, hvilken metode - a, b eller c - der anvendes for, at funktions- og kvalifikationsløn gøres pensionsgivende. Hvis enighed ikke opnås, kan interesseløstsystemet, jf. § 16, anvendes. Denne metode giver som hidtil en automatisk indregning i tjenestemandspensionen. Resultatløn kan kun gøres pensionsgivende efter pkt. c. Tjenestemænd aflønnet efter løntrin 49 eller lavere kan få tillagt et eller flere trin i tjenestemandspensionen efter metode b afhængig af tillæggets størrelse, jf. bemærkningen. Metode b anvendes alene på varige tillæg. For tjenestemænd aflønnet efter løntrin 50 eller højere samt for reglementsansatte anvendes metode a eller c.
Bemærkning Funktions- og kvalifikationstillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.	Bemærk ikrafttrædelsestidspunktet. Det kan i forhold til metode b dog også aftales, at tillæg er pensionsgivende, selv om summen af tillæg aftalt efter 1. juni 2002 er under 3.800 kr.

<p>Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationstillæg, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.</p> <p>Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under kr. 3.800,- i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør kr. 3.800,- eller mere i årligt grundbeløb (31. marts 2000 niveau) etableres for tjenestemænd en pensionsordning, jf. pkt. a-c.</p> <p>Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a, b eller c.</p>	
<p>Bemærkning til stk. 1 b Ved fastsættelse af nærmest liggende løntrin rundes der op eller ned til det nærmest liggende løntrin.</p>	
<p>Bemærkning til stk. 1 c Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.</p>	
<p>§ 19. Særlig overgangsordning for tjenestemænd</p>	
<p>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.</p>	
<p>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 pensions-tidspunktet.</p>	<p>Ved overgang til ny løndannelse er det vigtigt, at tjenestemandens hidtidige lønforløb registreres således, at en sammenligning kan foretages på pensioneringstidspunktet, jf. i øvrigt § 18.</p>
<p>Stk. 3 Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til § 3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.</p>	<p>Af bemærkningerne til § 18, stk. 1c fremgår, at der gælder tilsvarende for tillæg aftalt efter 1. juni 2002. Af § 18, stk. 1 fremgår endvidere, at der efter 1. juni 2002 også er mulighed for, at pensionsgivende varige tillæg indregnes som trin i tjenestemandspensionen. Pensionsgivende tillæg, der indbetales til en supplerende pensionsordning, holdes uden for den lønsammenligning, der er nævnt i stk. 2.</p>

Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse	
§ 20. Ikrafttrædelse	
Denne aftale træder i kraft den 1. april 2013.	<p>Aftaleparterne er enige om at henvise til følgende bilag: A - Det lokale økonomiske råderum B - Løsning af lokale interesselister</p> <p>De øvrige bilag i denne kommenterede udgave af Fællesaftalen er aftaler, som organisationerne har fundet hensigtsmæssige at henvise til. Disse øvrige bilag er alle officielle dokumenter, der er udarbejdet af aftaleparterne i fællesskab.</p>
§ 21. Opsigelse af aftalen	
Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.	

København, den 18. november 2013

For

KL

Michael Ziegler

Anne G. Sørensen

For

Blik og Rørarbejderforbundet

Søren Schytte

For

Dansk El-Forbund

Allan S. Andersen

For

Dansk Metal

Niels Jeppesen

For
Dansk Socialrådgiverforening
Majbrit Berlau
Gunda Herlufsen

For
Fagligt Fælles Forbund - 3F
David Gibson

For
Forhandlingskartellet
Jørgen Mosbæk
Per Seerup Knudsen

For
HK/KOMMUNAL
Bodil M. Otto
Susanne Fagerlund

For
Malerforbundet i Danmark
Tonny Olsen

For
Fødevareforbundet NNF
Ole Wehlast

For
Serviceforbundet
Kim B. Vormsby

For
Teknisk Landsforbund
Gita Grüning

Bilag A - Det lokale økonomiske råderum

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte. Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet. Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

Lokal løndannelse bør være vedkommende og gennemsigtig

Effektive og gode lokale forhandlingsprocesser baseret på dialog, åbenhed og fælles viden om prioriteringer af den lokale løndannelse er afgørende for, at lokal løndannelse fungerer godt. Der bør være sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens/den enkelte ansattes løn og opgaveløsning/kvalifikationer.

De lokale parter, herunder TR, har ansvar for at sikre effektive og gode forhandlingsprocesser samt for, at lokal løn kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

Lokal løndannelse i tilbageblik

Ved indførelsen af lokal løndannelse – dengang kaldet ny løn – aftalte KL og de enkelte faglige organisationer bl.a. at afkorte eller fjerne hidtidige anciennitetsbaserede lønforløb i de gamle overenskomster. De derved frigjorte midler udgjorde en "startkapital" til lokal løn. De variationer, der er i dag i andelen af lokal løn mellem personalegrupperne, afspejler bl.a. forskelle i den oprindelige startkapital.

Ud over startkapitalen har KL og de faglige organisationer i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte penge til lokal løn som en del af overenskomstresultatet – den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var der forskelle i, hvor meget der blev aftalt afsat i forlodsfinansiering mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte de forlods afsatte midler til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var kommunen forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler for minimum de forlods afsatte midler.

Efter 2010 har KL og de faglige organisationer ikke centralt afsat nye midler til lokal løn, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevant siden. Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løn i overenskomsterne, er der midler til rådighed til lokal løn i kommunerne – det såkaldte økonomiske råderum.

Budgettets konsekvenser

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af budgettet og den valgte budgetmodel i kommunen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i kommunen.

Det påvirker råderummet, om ledelsen har mulighed for at overføre midler fra et budgetår til det næste og fra øvrig drift til løn, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer. En åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til den lokale løndannelse.

MED og lokal lønstatistik

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED fx beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løn, herunder kommunens prioritering af midler til lokal løn.

De lokale parter kan anvende kommunale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løn, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Lønstatistikken viser fx størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på grupper af ansatte mv. i den enkelte kommune. De kommunale lønstatistikker kan findes på Kommunernes og Regionernes Løndatakontors hjemmeside: www.krl.dk.

Det lokale økonomiske råderum

Den lokale løndannelse sker i dag inden for rammerne af kommunernes økonomi.

De centrale parter har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange penge de enkelte kommuner kan anvende til lokal løn. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løn. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

Der er allerede midler til lokal løn, som kommer fra startkapitalen ved overgangen til ny løn, forlodsfinansieringer samt yderligere midler, kommunerne har anvendt til lokal løn. Nye penge til lokal løn må findes på budgettet, fx gennem prioriterede bevillinger, besparelser eller effektiviseringer.

Det er et ledelsesansvar at prioritere, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.

Hvor mange penge, der er til rådighed til lokal løndannelse, påvirkes af en række forhold. Der kan ske ændringer i centrale overenskomster og aftaler, lokale forhåndsftaler og konkrete lønaftaler i kommunen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. Fx kan der ved overenskomstforhandlingerne centralt være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af en personalegruppe.

Det lokale økonomiske råderum er således en dynamisk størrelse. Nedenstående forhold kan sammen med de allerede aftalte midler til lokal løn i kommunen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved lokallønsforhandlingerne. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

- A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler
 - 1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
 - 2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
 - 3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
 - 4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
 - 5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
 - 6. Vakancesituationer og andre fraværsituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrædt medarbejder, står vakant i en periode
 - 7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹
- B) Budgetmodel og effektiviseringer
 - 8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig

¹ Ved indgåelse af centrale 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.

mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn

9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenu ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultatløns, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbetøb.

Betydningen af reguleringsordningen mv.

KL og de faglige organisationer har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode.

Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den kommunale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i kommunerne er lavere end i den private sektor – fx som følge af, at andelen af lokal løn er faldet – betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men som generelle lønstigninger frem for lokal løn.

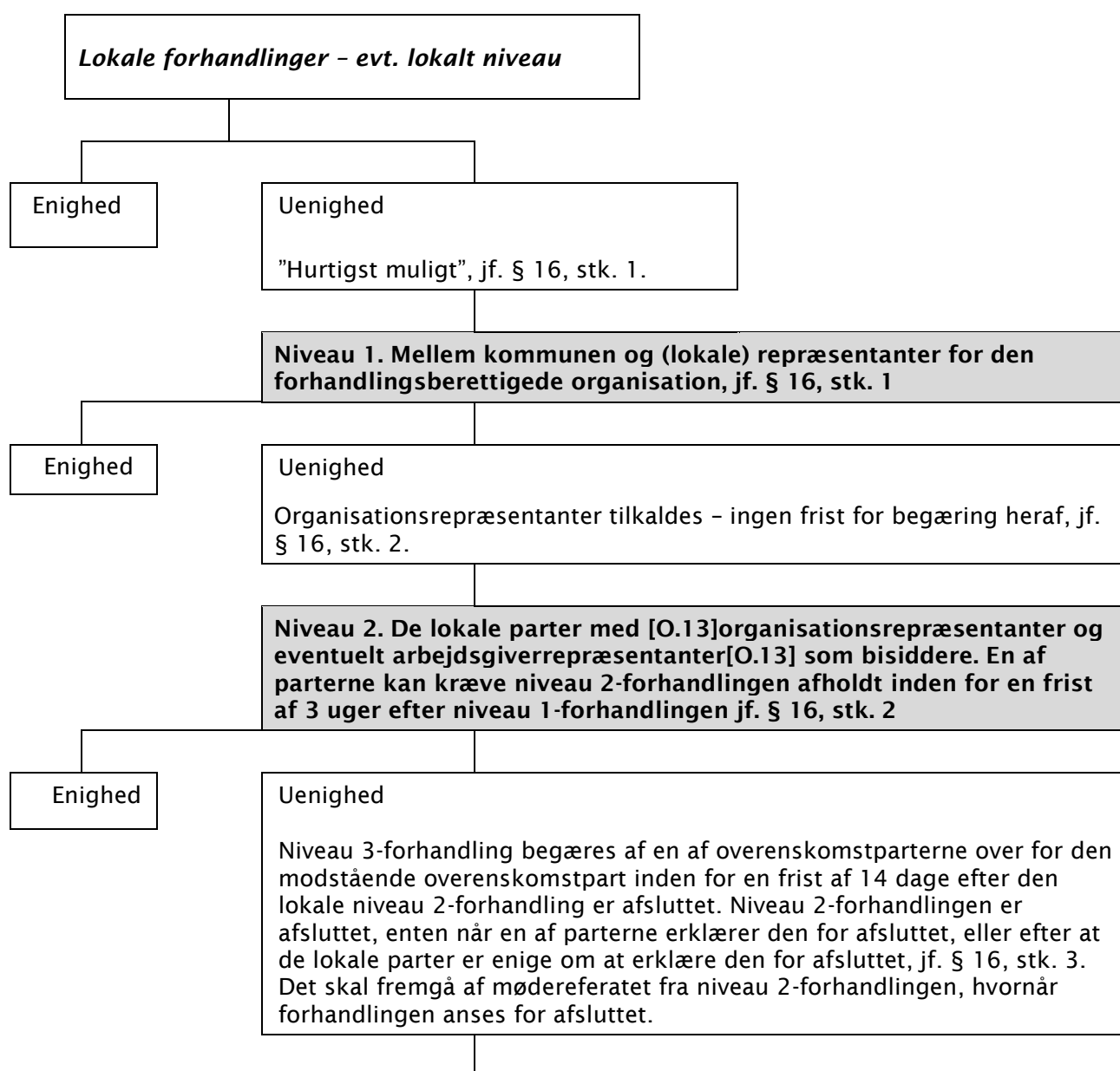
Den samlede virkning af, hvor aktivt den enkelte kommune anvender lokal løn, er derfor helt afgørende for, om lønforbedringer sker som lokal løn i de enkelte kommuner eller efterfølgende som centrale lønreguleringer på landsplan. Alle parter har en fælles interesse i, at råderummet til lokal løn anvendes aktivt i de enkelte kommuner i overensstemmelse med intentionerne bag lokal løndannelse.

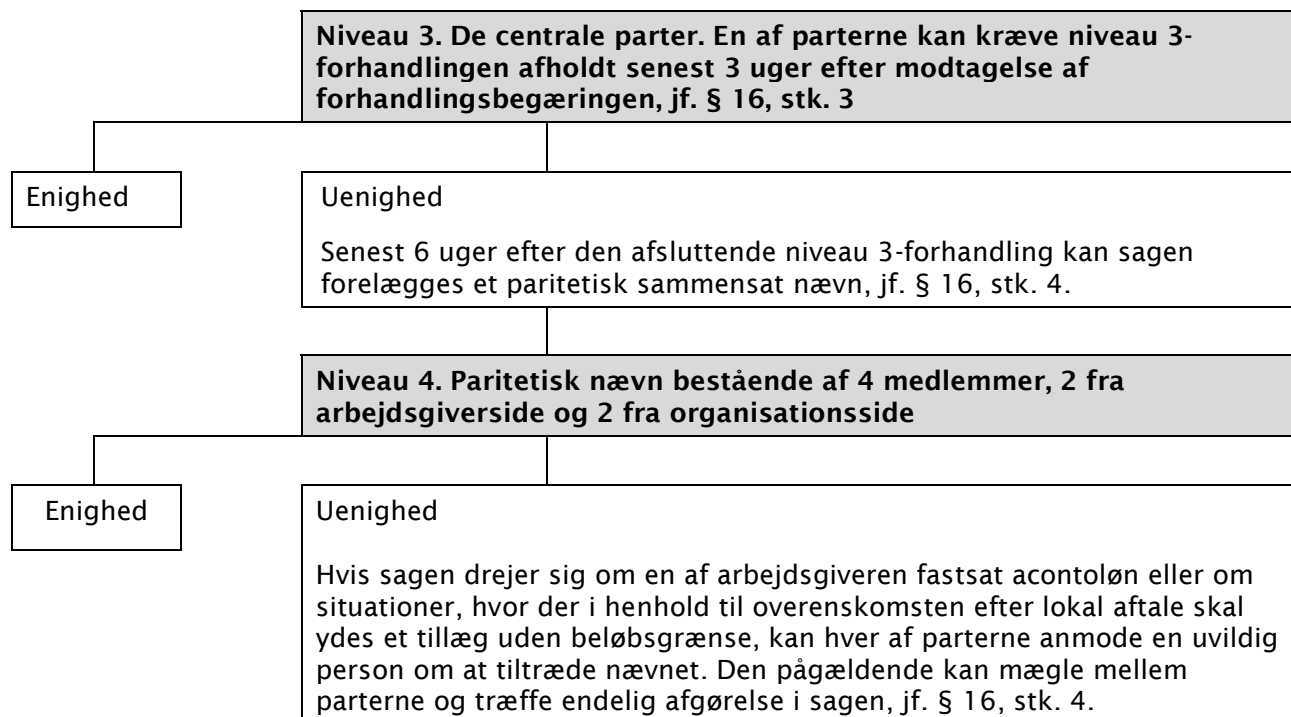
Desuden har KL og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti², der lægger en bund for, hvor lav lønudviklingen for den enkelte personalegruppe kan være. Den samlede virkning af de lokale parters anvendelse og fordeling af lokal løn på personalegrupper, vil således kunne få betydning i forhold til den følgende overenskomstforhandling, hvor garantien i givet fald udløses for de personalegrupper, hvor lønudviklingen i overenskomstperioden har ligget for lavt.

² Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter ét eller flere overenskomstområder.

Bilag B - Løsning af lokale interesselvister

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





Bilag C - Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

§ 1

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager tillidsrepræsentanter en række funktioner og opgaver i det lokale forhandlings- og medbestemmelsessystem, eks. funktion som talsmand, deltagelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet og medvirken ved forhandling og aftale af lokale aftaler vedr. eks. løndannelse, seniorordninger og arbejdstid mv.

Under forudsætning af, at den enkelte tillidsrepræsentant efter en konkret vurdering varetager disse opgaver, skal der mellem personaleorganisationen og den enkelte kommune indgås aftale om ydelse af funktionsløn til tillidsrepræsentanten.

§ 2

For tillidsrepræsentanter vil der desuden kunne indgås aftale – herunder forhåndsftale – om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er tillidsrepræsentant for.

Lønforhold for den enkelte tillidsrepræsentant kan endvidere aftales ved konkret udfyldelse af en indgået forhåndsftale for vedkommende personalegruppe og for kvalifikationer, der erhverves ved udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant.

§ 3

Aftaler om aflønning af tillidsrepræsentanter er omfattet af den enkelte organisations aftaleret, herunder tvisteløsningssystemet i lokal løndannelse.

§ 4

Protokollat af 24. maj 2005 om aflønning af tillidsrepræsentanter ophæves.

- - -

Allerede aftalte tillæg for funktionen som tillidsrepræsentant anses for ydet efter dette protokollats § 1.

København, den 21. maj 2008

For KL

Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte

Anders B. Christensen / Jørgen Holst

Bilag D – Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse

1. Parterne er enige om, at den øgede decentralisering af løndannelsen og udbredelsen af personalepolitiske instrumenter har givet og vil give tillidsrepræsentanterne flere og mere tidskrævende opgaver. Disse øgede opgaver medfører, at vilkårene for tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse løbende overvejes med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Som en naturlig del af overvejelserne bør hensynet til tillidsrepræsentantens arbejdsplads – herunder også varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv – inddrages.
2. Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanternes vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r)

Bemærkning:

Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesorgan har aftalt principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgrupper(r).

Det skal gennem forhandlingen sikres:

At der sker den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og tages de nødvendige normeringsmæssige hensyn i forbindelse med tillidsrepræsentanternes varetagelse af hvervet.

At der sker en afklaring af, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet.

At tillidsrepræsentanten har mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.

At tillidsrepræsentanten har mulighed for via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen – f.eks. IT-udstyr og internetopkobling - at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver forsvarligt.

Hvis én af de lokale parter vægrer sig ved at indgå i reelle forhandlinger, kan den anden part anmode overenskomstparterne om at bistå ved en fornyet lokal drøftelse.

3. Spørgsmålet om særlige uddannelsesaktiviteter for tillidsrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør drøftes, idet varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter)uddannelse.

Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet.

4. I den udstrækning, tillidsrepræsentanter ud over hvervet som tillidsrepræsentant også varetager bredere opgaver for sine kolleger i (amts)kommunen, kan det yderligere drøftes, om der skal etableres et frikøb fra den faglige organisations side.

København, den 16. november 2011

For KL
Michael Ziegler / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders Bondo Christensen / Helle Basse

Bilag E - Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter

§ 4 i aftale om ansættelsesbreve (Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet) omhandler forpligtelsen til at give meddelelse om ændringer i ansættelsesforholdet, men denne bestemmelse omfatter ikke lønændringer.

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) er dog enige om, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer i lønforholdene efter overgang til ny løndannelse. Det kan ske ved udlevering af en kopi af den indgåede aftale af de ændrede lønforhold, ved specifikation på lønsedlen eller ved anden skriftlig underretning.

Underretningen skal være den ansatte i hænde senest 1 måned efter aftalens indgåelse. Hvis der ikke gives den ansatte denne underretning, følges den i § 5 aftalte procedure.

- København, den 4. november 1998

For Kommunernes Landsforening
Ole Andersen/Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard/Benny C. Hansen

For Københavns Kommune
Hans Simmelkjær

For Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Poul Winckler/Signe F. Nielsen