

Aftale om

# Lokal løndannelse 2018



Sundhedskartellet

*Det regionale område*

## **Lokal løndannelse**

Layout: Dansk Sygeplejeråd 19-64

Copyright © Dansk Sygeplejeråd 2019.

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

# Indholdsfortegnelse

<b>Indledning</b>	<b>4</b>
<b>Kapitel 1. Anvendelsesområde</b>	<b>5</b>
§ 1. Område	5
<b>Kapitel 2. Lønmodel</b>	<b>5</b>
§ 2. Lønmodel	5
<b>Kapitel 3. Pension og uddannelse</b>	<b>8</b>
§ 3. Pension	8
§ 4. Uddannelse	9
<b>Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure</b>	<b>11</b>
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	11
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale	12
§ 7. Lønstatistik	17
§ 8. Råderum til lokal løndannelse	17
§ 9. Udmøntningsgaranti	19
§ 10. Gennemsnitsløngaranti	19
<b>Kapitel 5. Aftaleindgåelsen</b>	<b>20</b>
§ 11. Aftaleparter	20
§ 12. Forhandlingsfællesskaber	20
§ 13. Forhåndsaftaler	21
§ 14. Begrundelser	21
<b>Kapitel 6. Opsigelse og ophør af aftaler om lokale lønforbedringer</b>	<b>22</b>
§ 15. Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet eller resultatløn	22
§ 16. Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer	23
<b>Kapitel 7. Rets- og interesselister</b>	<b>25</b>
§ 17. Retstister	25
§ 18. Interesselister	26
<b>Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse</b>	<b>28</b>
§ 19. Ikrafttrædelse og opsigelse	28
<b>Bilag 1. Det lokale økonomiske råderum</b>	<b>29</b>
<b>Bilag 2. Løsning af lokale interesselister</b>	<b>31</b>
<b>Bilag 3. Rammer for lokal løndannelse</b>	<b>33</b>
<b>Bilag 4. Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse</b>	<b>34</b>
<b>Bilag 5. Den gode lokale forhandling</b>	<b>35</b>
<b>Bilag 6. Resultatløn</b>	<b>36</b>
<b>Bilag 7. Aftale om udmøntningsgaranti</b>	<b>37</b>
<b>Bilag 8. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger</b>	<b>39</b>
<b>Bilag 9. Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale arbejdsgiverparter</b>	<b>41</b>
<b>Bilag 10. Protokollat om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter</b>	<b>42</b>

### INDLEDNING

De lokale muligheder i nærværende aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet gælder for både ledende og ikke-ledende personale. Mulighederne i den lokale løndannelse skal underbygge fagene, fagenes udvikling, arbejdsformen i sundhedssektoren og kvaliteten af sundhedstilbuddene og personalepolitikken.

Det er hensigten med lokal løndannelse, at prioriteringer vedrørende opgaveløsning og personalepolitik skal kunne understøttes af lønnen. Det er på det lokale niveau, at der er en detaljeret viden om, hvordan opgaverne løses. Det er derfor hensigtsmæssigt, at den lokale løndannelse anvendes som et redskab til at understøtte de lokale prioriteringer. Lokal løndannelse kobles sammen med den lokale personalepolitik og kan således blandt andet anvendes som middel til at opfylde institutions/arbejdspladsens virksomhedsmål.

Den fortsatte udvikling af kvaliteten og ydelserne i sundhedssektoren forudsætter, at de ansatte har mulighed for løbende at styrke og udvikle deres faglige og personlige kompetencer. En opgavevaretagelse af høj kvalitet med fokus på patienten/borgeren er fundamentet for en dynamisk og fremtidssikret sundhedssektor.

Det er parternes opfattelse, at lokal løndannelse kan medvirke til at styrke de regionale arbejdspladser som attraktive og derved tillige understøtte rekruttering af kvalificerede medarbejdere.

Det er en fælles målsætning, at resultat af forhandlingerne vil bidrage til at styrke de regionale arbejdspladser. Herunder er der som led i udmøntningen af midler til lokal løndannelse lagt særlig vægt på muligheden for at tilgodese de nyuddannedes vilkår.

I dag er det offentlige lønsystem kendetegnet ved, at dele af lønnen forhandles lokalt, rundt om på de enkelte arbejdspladser. Man kan sige, at lokal løndannelse skal supplere den centralt aftalte lønudvikling. Sundhedskartellet mener derudover, at det er afgørende, at lokal løn bruges som et aktivt redskab til at fremme kvalitet og den gode opgaveløsning af hensyn til borgere og patienter.

Der har ikke fra centralt hold været afsat midler til lokal løn siden 1. april 2010. Alligevel er der en del at forhandle om lokalt. Det skyldes for det første, at de tidligere midler, som har været lagt ud til lokal forhandling, fortsat findes i systemet, og for det andet, at regionerne lægger en såkaldt "reststigning" ind i deres budgetter. Reststigningen er et udtryk for de lønforbedringer, der ligger ud over dem, som de centrale parter aftaler. Det kan f.eks. være lønstigninger, der følger af en ændret personalesammensætning eller aftaler om lokal løndannelse. Ved de seneste overenskomstfornyelser har reststigningen været på 0,2 pct.

Der bør som udgangspunkt føres årlige lokale lønforhandlinger. Vær opmærksom på, at hvis ingen af parterne anmoder om en forhandling, afholdes der ingen forhandling.

Sundhedskartellet og de regionale arbejdsgivere er enige om, at det ikke er hensigten, at ansatte i længere perioder kun er på grundløn. Det vil sige, at man under den årlige lønforhandling skal undersøge, om der er ansatte, som "har stået stille" gennem en længere periode.

### KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE

#### § 1. OMRÅDE

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

#### *Stk. 2.*

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

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

Denne aftales bestemmelser gælder direkte i den enkelte region. Aftalens bestemmelser skal ses i sammenhæng med overenskomsternes bestemmelser.

### KAPITEL 2. LØNMODEL

#### § 2. LØNMODEL

#### *Stk. 1.*

Lønmodellen består af en række centralt henholdsvis lokalt aftalte lønelementer.

I Sundhedskartellets overenskomster for ikke-ledende medarbejdere er det angivet, hvilket løntrin den enkelte som minimum skal indplacere på. Desuden kan der være angivet en række centralt fastsatte kriterier, som f.eks. bestemt erhvervet specialuddannelse, som giver ret til indplacering på et højere løntrin eller et centralt fastsat kronetillæg.

Det fremgår af Sundhedskartellets leder-overenskomst, hvilken grundløn den enkelte leder som minimum skal indplacere på. Der kan desuden lokalt indgås en (forhånds)aftale om at indplacere på en grundløn i løntrinsskalaen.

## Lokal løndannelse

## Sundhedskartelletts kommentar

### *a. Centralt aftalte lønelementer*

For personale i ledende stillinger er der mellem de centrale aftale- og overenskomstparter aftalt en løntrinsskala. Indplacering på grundløn aftales lokalt i henhold til reglerne i de respektive overenskomster.

For personale i ikke-ledende stillinger er der mellem de centrale aftale- og overenskomstparter aftalt en løntrinsskala. Det løntrin, den ansatte indplaceres på efter endt uddannelse og uden nogen beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen, dækker de funktioner, den ansatte er i stand til at varetage som nyuddannet/eventuelt nyansat. Indplaceringen fremgår af de respektive overenskomster.

Herudover kan der for personale i både ledende og ikke-ledende stillinger være aftalt tillæg mellem de centrale aftale- og overenskomstparter. Eventuelle centrale tillæg fremgår af de respektive overenskomster.

### *b. Lokalt aftalte lønelementer*

Der kan lokalt aftales tillæg eller indplacering på højere løntrin, end hvad der fremgår af overenskomsternes indplaceringsbestemmelser, eller der kan aftales resultatløn.

Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin samt resultatløn baseres på de arbejds- og ansvarsområder, der er knyttet til den enkelte stilling/gruppe af stillinger. Arbejds- og ansvarsområderne skal ligge ud over det, der forudsættes varetaget for grundlønnen (ledende personale) eller lønnen i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale).

Det fremgår ligeledes af Sundhedskartelletts basis- og lederoverenskomster, hvilke centralt aftalte lønelementer, der findes for den pågældende gruppe. Opfylder en ansat de centralt fastsatte kriterier, skal lønforbedringen udmøntes, med mindre disse kun er vejledende. Udmøntning af lønforbedringer efter vejledende kriterier sker efter lokal forhandling.

For både ledere og medarbejdere gælder supplerende, at der lokalt kan aftales indplacering på et højere løntrin og/eller tillæg. Desuden kan der aftales resultatløn.

Der kan altid aftales tillæg, uanset hvilken grundløn eller indplacering man er på.

Det er vigtigt at afgrænse de arbejds- og ansvarsområder, man skal varetage for en aftalt lønforbedring, eller at udarbejde præcise kriterier for ydelse af lønforbedringen. Det er vigtigt for at afgøre uenighed, f.eks. om ophør af lønforbedringen begrundet i arbejds- og ansvarsområder, jf. § 15. Det er også vigtigt for at kunne definere, hvilke arbejds- og ansvarsområder der er omfattet af en given løntrinsindplacering eller et givent tillæg.

## Lokal løndannelse

Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin samt resultatløn kan endvidere baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og kompetencer, såfremt varetagelsen af opgaver udføres på et særligt kvalificeret niveau, eller området kræver viden, handlekompentence og ansvar ud over basisniveauet.

For personale i ikke-ledende stillinger gælder, at tillægget skal udgøre minimum 7.215 kr. (31.3.2018 niveau) ekskl. pensionsbidrag. Dog kan der før udsendelse af OK 2005 være aftalt tillæg under 7.215 kr. årligt (31.3.2018 niveau) ekskl. pensionsbidrag.

### Varighed

Tillæg og indplacering på et højere løntrin end fastsat i overenskomsten samt resultatløn kan enten være varig eller midlertidig.

De lokale parter skal ved indgåelsen af aftalerne om lokal løndannelse tage stilling til tillæggets/indplaceringen/resultatlønnens varighed, betingelser for ydelse af tillægget/indplaceringen/resultatlønnen, opsigelsesbestemmelser m.v.

### *BEMÆRKNINGER:*

*Ved indgåelse af nye lokale lønaftaler skal der tages stilling til, om hidtil ydede løndele helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn. Ved indgåelse af nye lokale aftaler skal der endvidere tages stilling til, om der skal aftales reduktion som følge af fremtidige stigninger i grundlønnen (ledende personale), løntrinene (ikke-ledende personale) eller tillæg.*

*For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse henvises til bilag 4.*

*Der henvises til bilag 6 vedrørende resultatløn.*

## Sundhedskartellets kommentar

Kriterierne for den ansattes kvalifikationer og kompetencer tager udgangspunkt i objektive forhold, som eksempelvis uddannelse og erfaring. Subjektive kriterier kan supplere de objektive kriterier. Grænsen mellem objektive og subjektive kriterier kan være flydende og forskellig, afhængig af arbejdsopgaver, traditioner m.m.

Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområder kan være tidsmæssigt begrænsede eller begrænsede efter varetagelsen af det pågældende arbejds- og ansvarsområde. Det er vigtigt, at man lokalt definerer, i hvilke situationer/hvordan en aftalt lønforbedring, begrundet i arbejds- og ansvarsområder, kan bringes til ophør. Se kommentar til § 15.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er som udgangspunkt varige i forhold til den enkelte medarbejder, jf. § 16.

Der skal indgås aftale om tillæg til TR, jf. bilag 4.

### KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE

#### § 3. PENSION

##### Stk. 1.

Til overenskomstansatte ydes tillæg som pensionsgivende tillæg eller ved indplacering på højere løntrin.

Resultatløn ydes som pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

##### Stk. 2.

For tjenestemænd gøres lokalt aftalte tillæg pensionsgivende efter én af følgende 2 muligheder:

- a. Varige tillæg, som ydes på pensioneringstidspunktet, indregnes i tjenestemandens pension således, at tjenestemanden pensioneres fra nærmest liggende løntrin på den løntrinsskala, som gælder på KTO-området inklusive tillæg, eller
- b. Der oprettes en supplerende pensionsordning af lokalt aftalte tillæg (gælder også midlertidige tillæg). Indbetaling til supplerende pensionsordning sker med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

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

*Tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april 2002 til 31. maj 2002 er pensionsgivende.*

*Tidligere aftaler om ikke-pensionsgivende tillæg berøres ikke heraf, medmindre andet aftales.*

*Såfremt der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 5.086 kr. i årligt grundbeløb (31.3.2018 niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 5.086 kr. (31.3.2018 niveau) vælges en af ovennævnte muligheder.*

Lønforbedringer er pensionsgivende, uanset om lønnen ydes som tillæg – herunder engangsbeløb – eller indplacering på højere løntrin.

Ved den lokale lønforhandling skal der tages stilling til, efter hvilken af de to metoder (a eller b) lønforbedringen skal gøres pensionsgivende for tjenestemanden. Den aftalte metode skal noteres i personalesagen samt hos regionens lønkontor. F.eks. kan en tjenestemand få en række tillæg, hvorefter nogle gøres pensionsgivende efter metode a og andre efter metode b.

Oprykning til et højere løntrin i Sundhedskartelletts lønsskala giver ikke i sig selv en automatisk indregning i tjenestemandspensionen.

Der er aftalt et minimums-tillæg til ikke-lødværende personale på 7.215 kr. årligt (31.3.2018 niveau) ekskl. pensionsbidrag.

Der kan i forhold til metode b) dog også lokalt aftales, at tillæg er pensionsgivende, selv om summen af tillæg er under 5.086 kr. (31.3.2018-niveau)

Ved overgangen til Sundhedskartelletts nye lønmodel pr. 1. januar 2006 skulle personalekontoret i amtet notere i personalesagen, hvilket løntrin på KTO-skalaen den pågældende tjenestemand var aflønnet efter. Såfremt en tjenestemand er omfattet af lokalt aftalte kronetillæg, pensionsgivende efter model a), og det har haft betydning for omlægning til nyt grundbeløb 31.3.2018, skal det pensionstrin noteres i tjenestemandens personalesag.



## Lokal løndannelse

### Stk. 3.

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

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammaaftale om supplerende pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension for Sundhedskartellets område.

## § 4. UDDANNELSE

### Stk. 1.

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

### BEMÆRKNINGER:

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

## Sundhedskartellets kommentar

Der kan indgås aftaler om pensionsforbedringer, fx en forhøjelse af det samlede procentvise pensionsbidrag eller et ekstraordinært bidrag til en pensionsordning.

Der kan således også indgås forhåndsftaler, jf. § 13, om efter- og videreuddannelse. Der henvises i øvrigt til "Aftale om kompetenceudvikling", som bl.a. fastlægger, at der på den enkelte arbejdsplads opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Den lokale løndannelse kan kobles med udviklingsmålene. Aftalen fastlægger endvidere, at der kan afholdes en årlig drøftelse om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet.

## Lokal løndannelse

*Stk. 2.*

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

*BEMÆRKNINGER:*

*De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af MED-systemet.*

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

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

## Sundhedskartelletts kommentar

Voksenuddannelse er fx åben uddannelse, almen voksenuddannelse, studieforberedende enkeltfagsundervisning eller arbejdsmarkedsuddannelse.

### KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

#### § 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

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

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

Selv om der er aftalt en procedure for afholdelse af årlige lønpolitiske drøftelser med de lokale repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet, jf. § 6, kan regionen fortsat fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i Hovedudvalget.

Af MED-aftalen fremgår det, at Hovedudvalget hvert andet år skal gennemføre en strategisk drøftelse af, "hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden", jf. MED-aftalens § 9, stk. 3. Det betyder, at ledere og medarbejdere i fællesskab skal udpege de emner, som er væsentlige at have fokus på i det strategiske personalepolitiske arbejde. I den sammenhæng kan MED-repræsentanter foreslå, at kommunens lønpolitik, herunder det økonomiske råderum, indgår som emne i den strategiske drøftelse.

I disse drøftelser kan naturligt indgå overvejelser om, hvorledes det lokale økonomiske råderum kan anvendes til at understøtte de overordnede principper og visioner i lønpolitikken. I lønpolitikken kan f.eks. fastlægges, hvordan og hvilke dele af de overordnede service- og personalepolitiske målsætninger der kan understøttes ved hjælp af lokal løndannelse – det kan f.eks. være rekruttering, udvikling og fastholdelse, kvalitet, kompetenceudvikling mv.

I henhold til § 6, stk. 1 skal der indgås en aftale om regler og tidsfrister for de lokale forhandlinger med (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet. Såfremt samtlige af disse organisationer ikke er repræsenteret i det øverste MED-udvalg, bør der ikke i dette udvalg træffes beslutning om principielle ændringer, som f.eks. en sammenlægning af forhandlingerne i to på hinanden følgende år, uden at disse organisationer er blevet inddraget. Der bør være en samlet enighed på lønmodtagersiden herom.

Repræsentanterne i det øverste MED-udvalg bør i øvrigt holde en tæt kontakt med dem, der ikke er repræsenteret i det øverste MED-udvalg.

Regionen er forpligtet til at indkalde til et samlet møde med (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet.

## Lokal løndannelse

### BEMÆRKNINGER:

Den årlige lønpolitiske drøftelse har bl.a. til hensigt, at ledelsen og medarbejderrepræsentanter indgår i en dialog med henblik på, at begge parter får det størst mulige ejerskab til lønpolitikken.

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst, § 9, stk. 3, og til bemærkningen til § 15, stk. 3, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellets område.

## § 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE

### Stk. 1.

Regionen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet med henblik på at indgå en aftale om tidsfrister og regler for de lokale forhandlinger.

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

### BEMÆRKNINGER:

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

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

## Sundhedskartellets kommentar

Det er Sundhedskartellets anbefaling, at der indgås aftaler, der fastsætter regler og tidsfrister for de lokale forhandlinger, så begge parter er enige om forløbet. Det er Sundhedskartellets opfattelse, at der kan aftales andre tidsfrister og regler end dem, som evt. bliver vedtaget i det øverste MED-udvalg, jf. § 5.

Begge parter kan tage initiativ til forhandling.

Man kan lokalt aftale, hvor ofte man vil forhandle. 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, f.eks. tidspunktet for levering af den lokale lønstatistik, jf. § 7.

Det er udgangspunktet for den lokale løndannelse, at der er en årlig forhandling. For at rammerne for forhandlingerne bliver så klare som muligt, bør man være opmærksom på, at:

- der kan aftales andre forhandlingsfrekvenser end en årlig forhandling
- aftaleparterne skal fremsætte krav om forhandling, såfremt en forhandling skal afholdes
- det bør præciseres, hvem der forhandler, og hvem der i givet fald kan indgå aftaler
- aftaleparterne bør fremsætte forslag skriftligt.

Se i øvrigt bilag 5 om Den gode forhandling.

## Lokal løndannelse

### Stk. 2.

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

### Stk. 3.

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

### *BEMÆRKNINGER:*

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

### Stk. 4.

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

## Sundhedskartellets kommentar

Ved besættelse af en stilling gælder, at "lønforholdene så vidt muligt skal være aftalt før tiltrædelsen" jf. de fælles bemærkninger til § 6, stk. 4. Når det af bemærkningerne til dette stykke fremgår, at forhandlingerne "søges fremmet mest muligt", bør de derfor typisk afvikles hurtigere end 6 ugers fristen, som gælder for alle lokale forhandlinger.

Organisationerne har på ethvert tidspunkt – uanset om der er aftalt faste forhandlingsfrekvenser – mulighed for at aftale lønvilkår i forbindelse med nyansættelser, herunder nyoprettede stillinger og væsentlige stillingsændringer mv.

## Lokal løndannelse

## Sundhedskartellets kommentar

### BEMÆRKNINGER:

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

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

- Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.
- Der kan kun udbetales grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) + øvrige centralt aftalte lønde.
- Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) + tillæg og/eller løntrin begrundet i arbejds- og ansvarsområdet.
- Der kan udbetales en acontoløn svarende til regionens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i § 18.

### Stk. 5.

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

Vær opmærksom på, at lønnen er aftalt endelig på plads, før ansøgeren accepterer den nye stilling/job. Erfaring viser, at det er i forbindelse med stillings-/jobskifte, at der blandt andet er mulighed for at forbedre lønnen.

Tillidsrepræsentanter, der forhandler lokal løndannelse, bør rette henvendelse til deres organisation, hvis en af de fire løsningsmuligheder anvendes/planlægges anvendt.

Hvis der ikke kan opnås enighed om lønnen, anvendes interesseløst systemet, der bl.a. rummer mulighed for, at acontoløn-sager afgøres ved en opmand, jf. § 18.

## Lokal løndannelse

### Stk. 6.

Lønforholdene for den enkelte ansatte i regionen skal vurderes ved lønforhandlingerne, jf. § 6, 1 stk. Det er ikke hensigten, at en ansat i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale). De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med lønforhandlingerne være særligt opmærksomme på dette.

### BEMÆRKNINGER TIL STK. 1-6:

*Af § 2, stk. 4, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellet område samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellet område 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. Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.*

*Af § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellet område samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellet område 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.*

## Sundhedskartellet kommentar

Det er ikke fastlagt, præcis hvordan vurderingen skal foregå, 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.

Det kan i den forbindelse være hensigtsmæssigt at have en fælles aftale om forberedelsen af de lokale forhandlinger, så det sikres, at alle tages i betragtning ved parternes udarbejdelse af forslag. Det kunne f.eks. ske ved en fælles gennemgang af de ansattes muligheder for at komme i betragtning, evt. ud fra nogle fælles kriterier.

Forpligtelsen indebærer ikke nødvendigvis, at der stilles forslag og forhandles for samtlige medarbejdere, men at parterne ved lønforhandlingen har taget alle i konkret betragtning.

Relevante oplysninger kan f.eks. være kopier af arbejds-, aktivitets- og mødeplaner, lønoplysninger mv., som har sammenhæng med overenskomsten og de lokale aftaler.

## Lokal løndannelse

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

*Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan f.eks. udføres på forskellige forvaltningsområder i regionen, og det er derfor nødvendigt også at vurdere, om arbejdet er af samme værdi for den regionale løsning af opgaven.*

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

## Sundhedskartellets kommentar

Formålet er at sikre, at forhandlingsforløbet ikke skaber uligeløn for mænd og kvinder.

Den danske ligelønslov fastslår, at arbejdsgiveren skal give mænd og kvinder lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Der beskrives således to situationer, hvor der skal være ligeløn:

- Når mænd og kvinder udfører samme arbejde
- Når mænd og kvinder udfører arbejde, der har samme værdi.

Det er selvsagt nemmest at måle, om der er ligeløn mellem mænd og kvinder, når der er tale om samme arbejde. Det vil sige, at man eksempelvis sammenligner lønningerne for en mand og en kvinde inden for samme fag, der har samme job. Men som det fremgår af ligelønsloven, er det lige så vigtigt at sammenligne mænd og kvinders løn i forskellige typer jobs. Ønsker man at sammenligne sin faggruppes løn med en anden faggruppes, kan man bede arbejdsgiveren om lønstatistik, der omfatter den pågældende gruppe. Arbejdsgiveren har ikke pligt til at udlevere "tværfaglig lønstatistik", men nogle gør det på anmodning. Alternativt kan man bede om aktindsigt, jf. Offentlighedsloven § 11.

Ønsker man at sammenligne lønningerne mellem mænd og kvinder inden for samme fag kan man bruge de kønsopdelte lønstatistikker, som man automatisk får udleveret af arbejdsgiveren, jf. § 7.

Den kønsopdelte lønstatistik kan:

- Øge opmærksomheden omkring løn og køn
- Fungere som et redskab til at reducere lønforskelle mellem mænd og kvinder
- Give arbejdsgivere, ansatte og arbejdsmarkedets parter bedre mulighed for at arbejde aktivt med at bekæmpe kønsbestemte lønforskelle.

Det skal understreges, at den kønsopdelte lønstatistik ikke kan vise, om arbejdspladsen bryder ligelønsloven. Men statistikken kan give et fingerpeg om arbejdspladsen, og om de aftaler, der indgås, holder sig på den rigtige side af loven.



### § 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger gælder.

Aftalen er optrykt som bilag 8.

Forud for de årlige lønforhandlinger skal regionen udlevere til tillidsrepræsentanten eller den forhandlingsberettigede organisation en statistik, der bl.a. viser lønudviklingen og gennemsnitslønnen for de ansatte som TR/ den forhandlingsberettigede organisation har forhandlingskompetencen for.

Lønstatistikken skal være opdelt på køn, og desuden skal den angive lokale tillæg i procent af nettolønnen (lokallønsandelen).

Personale- og stillingskategorier, der har forskellig grundløn, vises særskilt. De enkelte kategorier skal indeholde mindst tre fuldtidsstillinger, før løntallet offentliggøres.

Statistikken skal leveres på dét niveau, der forhandles på – eksempelvis afdelingsniveau – suppleret med oplysninger på institutions-, regions- og landsniveau. Statistikkerne skal suppleres med oplysninger om den enkelte ansattes aktuelle lønsammensætning.

Kommunernes og regionernes løndatakontor (KRL) udarbejder statistikker månedsvis på regionsniveau. Statistikkerne er tilgængelige på [www.krl.dk](http://www.krl.dk).

Hvis en part ønsker at lade en anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af statistikken udleveres til forhandlingsmodparten.

Hvis man ønsker løndata for andre grupper end dem, man forhandler for, kan man anmode arbejdsgiverne herom eller bede om aktindsigt, jf. Offentlighedslovens § 11.

### § 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (Det lokale økonomiske råderum).

Selvom der fra centralt hold ikke de seneste OK-runder har været afsat midler til lokal forhandling (den såkaldte forlodsfinansiering), er der fortsat noget at forhandle om lokalt. Gennem tiden er der løbende blevet overført penge til lokal løn, og det er blandt andet disse midler, der i dag udgør en del af det økonomiske råderum.

Det samlede økonomiske råderum er udtryk for de muligheder, der er for lokalt at aftale lønforbedringer.

## Lokal løndannelse

### *BEMÆRKNINGER:*

*Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn, som kan aftales anvendt lokalt. Der er ikke centralt fastsat et loft for anvendelse af midler til lokal løndannelse.*

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

## Sundhedskartellets kommentar

Det økonomiske råderum er en del af regionens samlede budget, og det er i budgetfasen, at regionen tager stilling til, hvor meget der skal anvendes til løn – herunder, hvor meget der afsættes til dækning af de lønforbedringer mv., som Sundhedskartellets centrale forlig indeholder.

Det økonomiske råderum er ikke en statisk størrelse men kan i løbet af året både indskrænkes og udvides. Et af de forhold, der har væsentlig indflydelse på råderummet, er personaleomsætningen. Råderummet vil alt andet lige udvides, når en yngre og mindre erfaren, og dermed lavere lønnet, medarbejder erstatter en ældre, mere erfaren og højere lønnet medarbejder. I bilag 1 er oplistet 12 forskellige elementer, som kan påvirke det økonomiske råderum i opadgående eller nedadgående retning.

De centrale overenskomstparter fastsætter ved hver overenskomstindgåelse den såkaldte reststigning. Reststigningen er den lønudvikling, som går ud over den samlede ramme i overenskomstforliget og er bl.a. et udtryk for, hvor meget man forventer, at der på landsplan vil blive anvendt til lokale lønforbedringer.

Reststigningen bliver opgjort samlet set for alle regioner, og den enkelte region må i deres budget derfor selv skønne over, hvor meget deres lønudvikling vil stige som følge af f.eks. lokal løn, anciennitetsbestemte lønstigninger osv.

Viser det sig efterfølgende, at de forudsætninger, man lagde ind i budgettet, ikke er blevet opfyldt, vil dette påvirke det efterfølgende års udmøntning fra reguleringsordningen.

Afledte virkninger på særydelser, som følge af lokalt aftalte lønændringer, er der allerede betalt for ved de centrale forhandlinger. Eventuelle merudgifter som følge af den afledte virkning på særydelser skal derfor ikke belaste det økonomiske råderum.

Det skal understreges, at der for alle centralt aftalte forbedringer – i form af f.eks. løn- og tilægsstigninger og pensionsforbedringer – også er betalt fuldt ud ved de centrale forhandlinger.

Det er vigtigt, at personalerepræsentanterne i Hovedudvalget er opmærksomme på, at de i drøftelserne af regionens budget, jf. MED-aftalens § 9, stk. 7 søger at påvirke størrelsen af midlerne til den lokale løndannelse.

I den sammenhæng vil det være relevant at bede regionen redegøre for, hvordan der er taget højde for de 12 elementer i bilag 1 og reststigningen.

### § 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

Aftalen om udmøntningsgarantien gælder fortsat men har i de seneste overenskomstperioder ikke haft praktisk virkning, da der ikke er nogen forlodsfinansiering.

### § 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti gælder.

Der er én gennemsnitsløngarantigruppe for RLTN's forhandlingsområde, omfattende alle personalegrupper i Sundhedskartellet. Det er de centrale parter, der følger op og sikrer, at gennemsnitsløngarantien overholdes.

### KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

#### § 11. AFTALEPARTER

Aftaler om anvendelse af lokale løndannelse indgås mellem regionsrådet/den selvejende institution – herunder de hertil bemyndigede – og (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet.

I det følgende betegnes ovennævnte som regionen henholdsvis (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

*Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede personaleorganisation (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).*

*Hvis der er tvivl om, hvem der er den forhandlingsberettigede organisation, rettes henvendelse til Sundhedskartellet.*

#### § 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER

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

De lokale repræsentanter for organisationerne – f.eks. tillidsrepræsentanter – har forhandlings- og aftalekompetencen i dén udstrækning, den er blevet delegeret af den pågældende organisation.

De lokale repræsentanter kan også være fra eksempelvis en organisations lokale afdeling. Det forekommer også, at de lokale forhandlinger varetages fra et centralt kontor.

Organisationerne afgør selv, i hvor vid udstrækning forhandlings- og aftaleretten skal delegeres.

De lokale repræsentanter kan alene indgå aftale om forhandlingsfællesskaber for de organisationer, de repræsenterer.

Der kan med fordel etableres samarbejder på tværs af organisationerne og faggrupper. Hensigten med samarbejdet er at styrke organisationerne til at opnå løsninger, som der ikke er mulighed for enkeltvist, og at undgå, at arbejdsgiversiden "spiller organisationerne ud mod hinanden". Det er i givet fald organisationerne selv, der tager stilling til, hvilke aftalespørgsmål der skal søges løst i fællesskab, og hvilke der skal forhandles af den enkelte organisation.

### § 13. FORHÅNDSAFTALER

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

#### *BEMÆRKNINGER:*

*Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. Der henvises til bilag 3 vedr. rammer for lokal løndannelse for ikke-ledende stillinger.*

### § 14. BEGRUNDELSER

#### *Stk. 1.*

I aftaler om ydelse af tillæg, indplacering på højere løntrin og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen. Kriterierne bør fremtræde med en synlig sammenhæng mellem opgavevaretagelsen og betalingen herfor.

#### *BEMÆRKNINGER:*

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

*Protokollat af den 19. april 2007 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til lokal løndannelse.*

#### *Stk. 2.*

I forbindelse med lokale forhandlinger om tillæg samt indplacering på højere løntrin for ikke-ledende personale kan der tages udgangspunkt i de i bilag 3 opstillede kriterier inden for fire funktionsområder: kerneområdet, det udviklingsmæssige område, det pædagogiske område og det ledelsesmæssige område.

#### *Stk. 3.*

For ledende personale henvises der til vejledning om lønfastlæggelse i de respektive overenskomster.

Forhåndsftaler kan f.eks. indgås om lønforbedringer i form af tillæg eller indplacering/oprykning til højere løntrin. Lønforbedringerne kan være begrundet i arbejds- og ansvarsområder eller kvalifikationer og kompetencer. Udmøntningen sker automatisk på det tidspunkt, hvor de aftalte betingelser opfyldes.

Forhåndsftaler kan også indgås om pensionsforbedringer, jf. § 3, stk. 3, eller om efter- og videreuddannelsesaktiviteter, jf. § 4.

Enhver aftale skal indeholde en begrundelse. Jo mere dækkende, tydelig og beskrivende begrundelsen er, jo nemmere er det for de ansatte at få et overblik over og indtryk af, hvad der typisk aftales tillæg for på den pågældende arbejdsplads.

Ikrafttrædelsestidspunktet for lønforbedringerne bør fastsættes i overensstemmelse med tidspunktet for overtagelse af opgaverne eller erhvervelsen af kvalifikationen/ kompetencen. Se også kommentarerne til § 15-16. Udgangspunktet bør være, at der ydes sammenlignelig løn for sammenlignelige kvalifikationer, kompetencer og arbejds- og ansvarsområder.

Protokollatet er medtaget som bilag 9.

De oplyste kriterier er ikke udtømmende.

### KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF AFTALER OM LOKALE LØNFORBEDRINGER

#### § 15. LØNFORBEDRINGER BEGRUNDET I ARBEJDS- OG ANSVARSOMRÅDET ELLER RESULTATLØN

##### *Stk. 1.*

Aftaler om lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet eller aftaler om resultatløns kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

Kapitel 6 drejer sig om, under hvilke vilkår lokale forhåndsftaler og lønaftaler kan opsiges eller ophøre.

Bestemmelserne er forskellige for opsigelse af lønforbedringer begrundet i henholdsvis arbejds- og ansvarsområdet og kvalifikationer og kompetencer i §§ 15 -16. Desuden er de forskellige for opsigelse/ophør/ændring af en kollektiv lokalaftale eller af en aftalt lønforbedring for enkelte personer.

Uklare eller mangelfulde formuleringer – især vedrørende opsigelse/ophør af lokalt aftalte lønforbedringer – giver ofte anledning til utilfredshed og uenighed. Sundhedskartellet skal derfor opfordre til, at TR eller dén, der har aftalekompetencen, er opmærksom på, at der anvendes så præcise formuleringer som muligt i opsigelses-/ophørsbestemmelserne – herunder så vidt muligt sikrer den enkelte ansatte pågældendes individuelle varsel.

§ 15, stk. 1 beskriver, hvordan aftaler om lønforbedringer, begrundet i arbejds- og ansvarsområdet (funktionsløns) kan opsiges eller ændres, men uden at arbejds- og ansvarsområdet samtidig bortfalder.

Tilsvarende gælder for aftaler om resultatløns.

I mange lønaftaler og kollektive forhåndsftaler om funktionsløns er der angivet et opsigelsesvarsel på typisk mellem 3 og 6 måneder, hvor begge parter kan opsiges aftalen.

Den enkelte (forhånds)af tale kan således opsiges med det aftalte varsel, hvilket betyder, at der ikke udløses funktionsløns til ansatte, som efterfølgende opfylder kriterierne.

## Lokal løndannelse

### *BEMÆRKNINGER:*

*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.*

Lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor arbejds- eller ansvarsområdet bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af arbejds- eller ansvarsområdet eller hvis forudsætningen for aftale om resultatløns bortfalder. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer i forhold til tjenestemandslønssystemet kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## **§ 16. LØNFORBEDRINGER BEGRUNDET I KVALIFIKATIONER OG KOMPETENCER**

### *Stk. 1.*

Lokale kollektive aftaler om lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer kan opsiges i overensstemmelse med den lokale aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

## Sundhedskartellets kommentar

Hvis en aftale om funktionsløn opsiges, skal de(n) omfattede medarbejder(e) have en skriftlig meddelelse/et varsel om, at aftalen med tilhørende funktionsløn ophører. Den skriftlige meddelelse/varsel skal gives med den ansattes individuelle opsigelsesvarsel.

§ 15, stk. 2 beskriver den situation, hvor arbejds- eller ansvarsområdet, eller forudsætningen for den aftalte resultatløns, bortfalder.

Hvis der er tale om aftaler om tidsbegrænsede arbejds- og ansvarsområder med en fastsat begivenhed eller dato for ophør, og hvis funktionslønnen tydeligt forudsatte arbejds- og ansvarsområdets varetagelse, bortfalder aftale og løn uden yderligere varsel.

I andre situationer, hvor arbejds- og ansvarsområdet bortfalder, og den lokale arbejdsgiver vil opsiges den tilknyttede funktionsløn, bør du kontakte din medlemsorganisation for vejledning.

Se i øvrigt kommentarerne til § 3, stk. 2.

Bestemmelsen beskriver, hvordan lønforbedringer kan opsiges eller ændres.

## Lokal løndannelse

### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 2.*

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

### *BEMÆRKNINGER:*

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

### *Stk. 3.*

Aftaler om løntrinsændringer i forhold til tjenestemandslønssystemet kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## Sundhedskartellets kommentar

En lokalt, kollektivt aftalt lønforbedring, begrundet i kvalifikationer og kompetencer, er i princippet uopsigelig i forhold til den enkelte ansatte, der er omfattet. Den ansatte bevarer lønforbedringen som en personlig ordning, såfremt den kollektive lokalaftale opsiges eller ændres.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er som udgangspunkt en varig løndel for den enkelte medarbejder, med mindre andet særligt aftales. Varige lønforbedringer kan kun ændres med virkning for den enkelte ansatte ved aftale mellem parterne. Midlertidige lønforbedringer omfatter:

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

I § 16, stk. 2 fastslås, at en lokalt aftalt lønforbedring begrundet i kvalifikationer og kompetencer for en enkelt person kun kan ændres ved enighed mellem aftalens parter.

I en voldgiftssag fra 2001 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er det afgjort, at ansatte både ved ansøgt og uansøgt overgang til anden stilling inden for samme region og i samme type stilling bevarer hidtidig kvalifikationsløn. Det er en forudsætning, at opgaver og stillingsindhold i de to stillinger er sammenfaldende i væsentlig grad.

Ved enighed kan aftaleparterne dog fortsat ændre en aftale om lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer, jf. stk. 2.

Se i øvrigt kommentarerne til § 3, stk. 2.



### KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER

#### § 17. RETSTVISTER

##### *Stk. 1.*

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

##### *Stk. 2.*

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

Første stk. i § 17 drejer sig om retstvister opstået om lokale aftaler, indgået mellem de regionale arbejdsgivere og en enkelt organisation.

Andet stk. i § 17 drejer sig om tvister, der kan tilbageføres til nærværende aftale. Bliver en tvist bragt videre til forhandling mellem de regionale arbejdsgivere og Sundhedskartellet, følges i øvrigt retstvistäftalens bestemmelser.

Af aftalen om retstvister fremgår det, at en retstvist skal forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem regionen og vedkommende personaleorganisations tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub.

Hvis retstvisten ikke bilægges, oversendes sagen til centrale forhandlinger mellem den pågældende arbejdsgiverpart og personaleorganisationen.

Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/vedkommende arbejdsgiverpart henvendelse til Sundhedskartellet med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem Sundhedskartellet og den pågældende arbejdsgiverpart.

Fører forhandlingerne mellem Sundhedskartellet og den centrale arbejdsgiverpart ikke til en forligsmæssig løsning, er det i retstvistäftalen angivet, i hvilket forum samt med hvilke tidsfrister tvisten kan videreføres.

## § 18. INTERESSETVISTER

*Stk. 1.*

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

*Stk. 2.*

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

*Stk. 3.*

Bilægges interesselvisten ikke lokalt, oversendes sagen af en af parterne inden for en frist af 14 dage efter den lokale forhandling til centrale forhandlinger mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation. Den centrale forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. De centrale parterets løsning af tvisten er bindende for de lokale parter.

**BEMÆRKNINGER:**

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

Interesselvister kan f.eks. forekomme, hvis der opstår en lokal uenighed om, hvorvidt en gruppe eller en enkeltperson skal have andel i de lokale midler, hvilken størrelse lønforbedringen skal have, eller hvor der lokalt er uenighed om lønforbedringer, efter at en lokal aftale herom er opsagt. I stk. 1-4 beskrives de fire niveauer, der anvendes ved løsning af interesselvister. De skal følges ved tvister mellem en organisation og de regionale arbejdsgiverparter, med mindre der lokalt er indgået en anden model for løsning af interesselvister, jf. stk. 5.

Sundhedskartellet anbefaler, at der udarbejdes et referat af forhandlingen, idet dette kan have betydning såvel ved enighed som ved videreførelse af interesselvisten.

Niveau 1

Niveau 2

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.

## Lokal løndannelse

### 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 udpeges af Sundhedskartellet og 2 medlemmer udpeges af RLTN.

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

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

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

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

### Stk. 5.

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

### BEMÆRKNINGER:

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

### Stk. 6.

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

## Sundhedskartellet kommentar

### Niveau 4.

Det paritetisk sammensatte nævn kan inddrages, såfremt forlig efter niveau 3 ikke er muligt. Paritetisk nævn kan anvendes ved alle typer af interesseløst.

I to typer af interesseløstssager kan en udpeget opmand træffe afgørelse, såfremt sagen ikke kan forliges i det paritetisk sammensatte nævn. Dette gælder for sager om åcontoløn (jf. i øvrigt bemærkningerne til § 6, stk. 4) og i sager, hvor der efter overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse – et såkaldt "skal-tillæg".

I en voldgiftssag fra 2001 fik arbejdsgiverne medhold i, at (amts)kommunen kunne udbetale åcontoløn, så længe der ikke var opnået enighed om vilkårene. Med udbygningen af interesseløstsystemet er det ikke længere muligt. Opmandsmodellen modvirker således ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiversiden.

Der kan lokalt mellem de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) og regionen aftales en lokal model for løsning af interesseløst. En sådan aftale vil f.eks. kunne indeholde en lokal opmandsmodel for alle typer af interesseløstssager.

I bilag 2 er interesseløstsystemet beskrevet grafisk.

## Lokal løndannelse

### *BEMÆRKNINGER:*

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

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

*Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.*

## **KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE**

### **§ 19. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE**

#### *Stk. 1.*

Aftalen har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2018.

#### *Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 3. april 2019

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKST-  
NÆVN:  
Signe Friberg Nielsen  
Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET:  
Grete Christensen  
Helle Varming

## Sundhedskartellets kommentar

Den omtalte hidtidige praksis er bl.a. situationer, hvor der ikke er enighed om en stillings grundløn, og hvor organisationen følgelig efter hidtidig praksis har kunnet iværksætte blokade. I den oven for omtalte voldgift om å contoløn er det slået fast, at "...der ikke kan iværksættes kollektive kampskridt med henblik på opnåelse af tillæg, hvad enten disse er "kan-tillæg" eller "skal-tillæg"."

På lederområdet kan der ikke iværksættes blokade af en konkret stilling, selv om der ikke lokalt er aftalt en grundløn.

## Bilag 1. Det lokale økonomiske råderum

### Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i regionerne.

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, f.eks. ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, udvikling, 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 løndannelse kan understøtte udvikling og indsatsområder lokalt.

#### *Lokal løndannelse i tilbageblik*

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

Ud over startkapitalen, har overenskomstparterne i perioden 1997-2010 centralt aftalt at afsætte midler til lokal løndannelse som en del af overenskomstresultatet - den såkaldte forlodsfinansiering. I perioden 2006-2010 var den centralt aftalte forlodsfinansiering forskellig mellem personalegrupperne. De lokale aftaleparter anvendte den centralt aftalte forlodsfinansiering til at indgå konkrete lønaftaler for enkelte ansatte/grupper af ansatte.

Som led i overenskomstforhandlingerne i 2005 og 2008 var regionerne forpligtet til, jf. aftalen om udmøntningsgaranti, at dokumentere over for de faglige organisationer, at der var indgået lokale lønaftaler svarende til minimum den aftalte forlodsfinansiering.

Efter 2010 har overenskomstparterne ikke centralt afsat nye midler til lokal løndannelse, og bestemmelserne i udmøntningsgarantiaftalen har derfor ikke været relevante siden.

Selvom der således ikke aktuelt er aftalt en central forlodsfinansiering af lokal løndannelse i overenskomsterne er der midler til rådighed til lokal løndannelse i regionerne - det såkaldte lokale økonomiske råderum.

#### *Budgettets konsekvenser*

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af det politisk fastlagte budget og den valgte budgetmodel i regionen og på arbejdspladsen. Fastlæggelsen af midler til løn sker i budgetfasen i regionen.

Det lokale økonomiske råderum påvirkes af, hvordan budgetfremskrivningen sker, hvilke budgetforudsætninger som ligger til grund for budgettet, og om budgettet er baseret på lønsum eller normeringer.

Åbenhed om budgettets rammer og forudsætninger bidrager til at synliggøre forhandlingsrummet til lokal løndannelse.

#### *MED og lokal lønstatistik*

MED-udvalgene kan i forbindelse med drøftelse af budgettet i MED f.eks. beslutte at drøfte budgettets og budgetmodellens konsekvenser for råderummet til lokal løndannelse, herunder regionens prioritering af midler til lokal løndannelse.

De lokale parter anvender regionale lønstatistikker i forbindelse med forhandlingerne om lokal løndannelse, jf. Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger. Regionen foranlediger, at disse udarbejdes og udveksles i god tid forud for forhandlingerne om lokal løndannelse. Lønstatistikken viser f.eks. størrelsen, andelen og udviklingen af lokal løn som helhed og på personale- og stillingskategorier på institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

### Det lokale økonomiske råderum

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

Overenskomstparterne har ikke fastsat minimums- eller maksimumsgrænser for, hvor mange midler regionerne kan anvende til lokal løndannelse. Det er ikke centralt aftalt, at en bestemt andel af lønsummen skal anvendes til lokal løndannelse. Det er dog ikke målsætningen med lokal løndannelse at opnå besparelser på lønbudgettet.

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

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

Hvor mange midler, 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 regionen og på arbejdspladsen, der kan bevirke, at der løbende bliver flere eller færre penge til rådighed til lokal løndannelse. F.eks. 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 allerede aftalte midler til lokal løndannelse i regionen anvendes som pejlemærke for, hvad der kan forhandles om ved forhandlingerne om lokal løndannelse. Dialog og åbenhed herom er vigtigt i den gode lokale forhandlingsproces.

De ændringer, som kan øge eller mindske det lokale økonomiske råderum ved forhandlingerne om lokal løndannelse, 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 f.eks. kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der f.eks. for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, f.eks. barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter<sup>1</sup>

#### B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkrone") konverteres til lønkrone, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der viser sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løndannelse
9. Mulighed for eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår

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 f.eks. ved et større antal brugere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i regionen 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 lokale økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. De lokale parter skal være opmærksom på, at nogle af ændringerne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, f.eks. vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

#### Betydningen af reguleringsordningen mv.

Overenskomstparterne har i en årrække ved hver enkelt overenskomstforhandling aftalt at videreføre den såkaldte reguleringsordning i den efterfølgende overenskomstperiode. Reguleringsordningen bevirker, at lønudviklingen i den regionale sektor nogenlunde følger lønudviklingen i den private sektor. Hvis lønudviklingen i regionerne er lavere end lønudviklingen i den private sektor - f.eks. som følge af, at andelen af lokal løndannelse er faldet - betyder reguleringsordningen, at lønnen alligevel vil stige, men udmøntet som generelle lønstigninger frem for lokal løndannelse.

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

Desuden har Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer aftalt en gennemsnitsløngaranti<sup>2</sup> 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 løndannelse 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.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Den enkelte personalegruppe er omfattet af en garantilønsgruppe, som typisk omfatter et eller flere overenskomstråder.

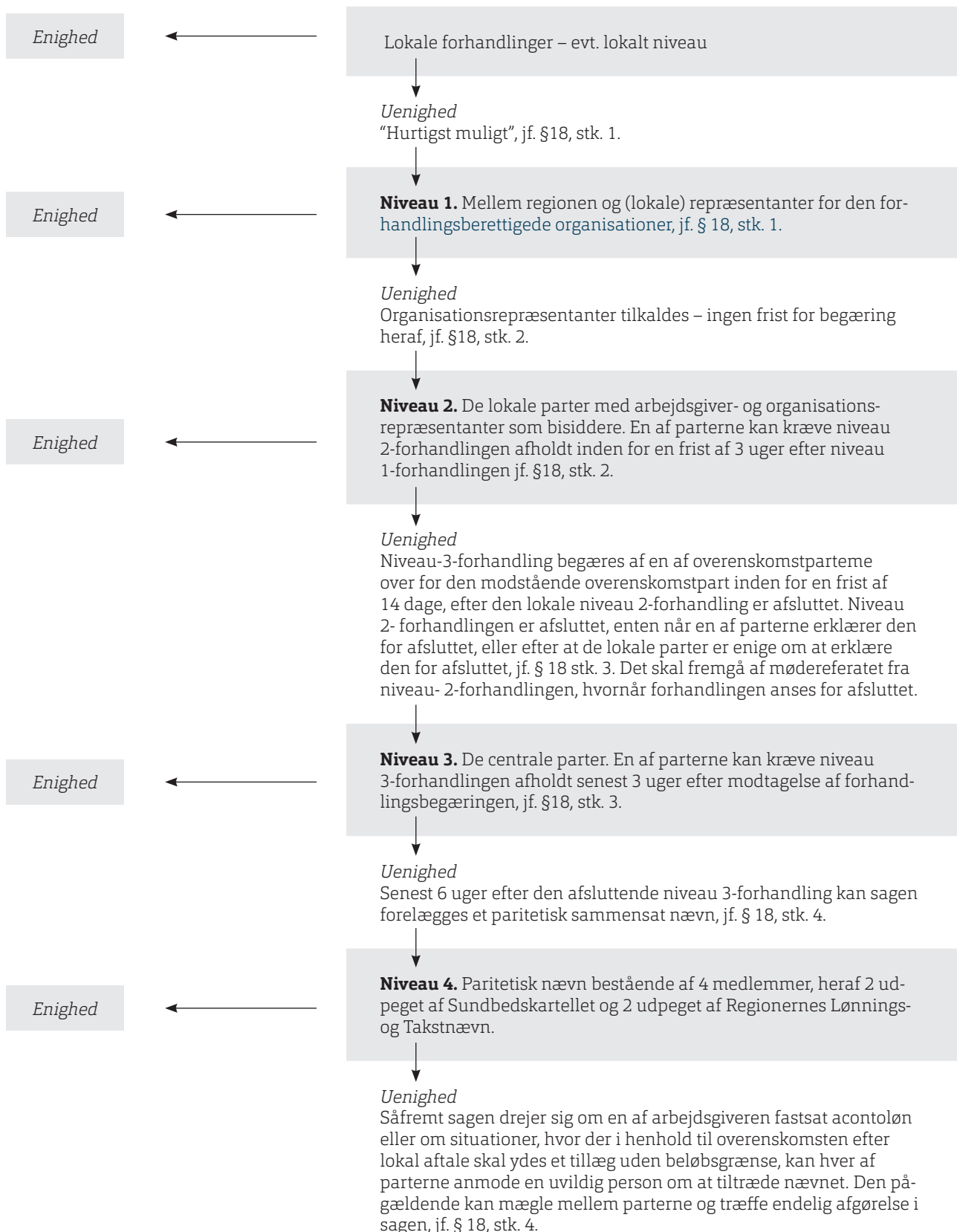
## Bilag 2. Løsning af lokale interesselister

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.

### Model 1

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, stk. 1-4



## **Model 2**

Løsning af lokale interessekonflikter efter § 18, stk. 5

Mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesser tvister, der erstatter § 18, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesser tvister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesser tvist.



### Bilag 3. Rammer for lokal løndannelse

I forbindelse med lokale forhandlinger om tillæg samt indplacering på højere løntrin for ikke-ledende stillinger kan der tages udgangspunkt i de nedenfor opstillede kriterier inden for fire funktionsområder

De nedenstående fire funktionsområder tager udgangspunkt i kompetencer og opgaver, som er centrale for ansatte i sundhedsvæsenet.

Tillæg eller indplacering på højere løntrin forudsætter, at varetagelsen af opgaven udføres på et særligt kvalificeret niveau, samt at området kræver viden, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet.

Forskellige forhold kan tillægges betydning ved fastlæggelsen af aflønningen af en medarbejder eller en gruppe af medarbejdere. I vurderingen indgår stillingens samlede indhold og omfang, samt en konkret vurdering af de(n) ansattes faglige og personlige håndtering af opgavevaretagelsen. Hvordan og i hvilket omfang aflønningen kombineres aflønelementer i form af tillæg eller indplacering på højere løntrin, aftales lokalt.

I det følgende er givet eksempler på elementer, der kan indgå i lønfastlæggelsen i forbindelse med forhandling om tillæg eller indplacering på højere løntrin. Listen er ikke udtømmende.

#### Kerneområdet

Kerneområdet dækkes af alle medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere i basisfunktioner. Kerneområdet er det enkeltes fags kernefunktioner og er patient/borgerrettet:

- varetagelse af specialistfunktioner,
- særligt ansvar inden for kerneområdet,
- varetagelse af en særlig advancementsstilling.
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for kerneområdet.

#### Udviklingsmæssige

Det udviklingsmæssige funktionsområde dækkes af medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere, der systematisk sætter egen og andres praksis i et større perspektiv for at udvikle bedre tilbud:

- varetagelse af specialistfunktioner
- særligt ansvar inden for det udviklingsmæssige område
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det udviklingsmæssige område.

#### Pædagogiske

Det pædagogiske funktionsområde dækkes af medarbejderen eller en gruppe af medarbejdere, der formidler sin faglige viden til andre, fx kolleger, samarbejdspartnere, studerende og uddannelsessøgende samt patienter (brugere) eller patientgrupper (bruger grupper):

- varetagelse af specialistfunktioner
- særligt ansvar inden for det pædagogiske funktionsområde
- rådgivning eller supervision af andre og egne faggrupper eller borgere
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det pædagogiske område.

#### Ledelsesmæssige

Det ledelsesmæssige funktionsområde dækkes af medarbejdere eller en gruppe af medarbejdere, der varetager faglig ledelse, koordinerende funktioner, planlægningsansvar eller lign. Der er ikke tale om at varetage en ledende stilling, idet sådanne er omfattet af lederoverenskomsten:

- varetagelse af faglige ledelsesfunktioner
- varetagelse af projektledelsesfunktioner
- varetagelse af souschef-funktioner
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det ledelsesmæssige område.

## Bilag 4. Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse

### Parterne er enige om følgende:

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

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.

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

## Bilag 5. Den gode lokale forhandling

En forudsætning for, at de lokale lønforhandlinger afvikles på en sådan måde og i et sådant klima, at begge parter oplever et tilfredsstillende forløb er, at begge parter i konstruktivt samarbejde aftaler og er opmærksomme på en række forhold.

### *Forud for forhandlingen*

- Aftal tidspunkter for forhandling
- Aftal hvilket materiale begge parter skal have til rådighed og i givet fald hvornår der skal udveksles materiale. Det er afgørende, at begge parter har de samme oplysninger.
- Vær særlig opmærksom på Aftale om statistikgrundlag for den lokale forhandling, hvor forhold om lønstatistik mv. er beskrevet.
- Aftal om og i givet fald hvornår der skal udveksles forslag.
- Aftal hvilke aftaler/forhåndsftaler/politikker der er i spil.
- Oplys eventuelt hvilke indsatsområder I hver for sig har.
- Aftal realistiske tidsterminer.

### *Under selve forhandlingen*

- Indled med at blive enige om hvad og hvem der forhandles. Hvilken medarbejdergruppe det drejer sig om, eksempelvis om det er basis-medarbejdere, specialister mv.

- Drøft de økonomiske rammer, herunder budgetoplysninger, og især, hvis de er ændrede i forhold til de oplysninger, der allerede er udvekslet.
- Det er legalt og ofte klogt at holde pauser under forhandlingen.
- Husk at begge parter skal kunne leve med resultatet og skal kunne præsentere det i deres respektive bagland.
- Husk at begge parter er ansvarlig for et godt forhandlingsklima og at uenighed kan være en del af forhandlingen.
- Lad være med at love noget til en senere forhandling, hvis der er den mindste tvivl om at løftet kan indfries.

### *Afslutning af forhandlingen*

- Der laves et skriftligt referat, som begge parter underskriver. Noter hvilket niveau, der er forhandlet i, om beløbene er pensionsgivende, om beløbene indgår i udmøntningsgarantien samt hvornår det aftalte beløb træder i kraft.
- Aftal hvordan, hvornår og hvem der offentliggør forhandlingsresultatet. Det er af afgørende betydning, at ikke kun de(n), der er tilgodeset ved forhandlingen, får en begrundelse. Tilbage melding til de(n), der ikke er tilgodeset, er alt andet lige vigtigt.
- Afslut med en aftale om, hvornår I vil evaluere forhandlingsforløbet.

## Bilag 6. Resultatløn

Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter. Alternativt kan resultatløn baseres på mere skønsmæssige forhold, som ikke direkte kan måles.

Resultatløn udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til enhedens målsætninger og/eller resultater.

Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:

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

Resultatløn aftales lokalt. Resultatløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.

Resultatløn kan etableres i følgende former:

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

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

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

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

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

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

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

### *BEMÆRKNINGER :*

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

## Bilag 7. Aftale om udmøntningsgaranti

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse på Sundhedskartellets område 2008

### Kapitel 1. Område, definition og formål

#### § 1. Aftalens område

Stk. 1.

Denne aftale finder anvendelse for ansatte i Regionernes Lønnings- og Takstnævns forhandlingsområde, som er omfattet af en overenskomst eller aftale indgået af Regionernes Lønnings- og Takstnævn med de organisationer, der har underskrevet aftalen. Aftalen finder kun anvendelse for ansatte i regioner, der er omfattet af overenskomster eller aftaler, hvor der er aftalt lokal løndannelse.

Selvejende institutioner omfattes af en udmøntningsgaranti, når den selvejende institution er omfattet af overenskomster indgået af Regionernes Lønnings- og takstnævn, hvor der er aftalt lokal løndannelse.

#### § 2. Definition og formål

Stk. 1.

Der beregnes i hver region en udmøntningsgaranti vedrørende nye midler til lokal løndannelse, jf. § 3.

Stk. 2.

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved de enkelte organisationsforhandlinger. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantierne. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte region forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantierne.

Stk. 3.

Udmøntningsgarantierne er dokumentation for, at de afsatte nye midler anvendes.

Stk. 4.

Udmøntningsgarantierne udgør et minimum; der er ikke noget maksimum. Det samlede råderum for de lokale forhandlinger udgøres af de elementer, der indgår i bilag 1.

#### § 3. Udmøntningsgaranti 2009 og 2010

Udmøntningsgarantien omfatter alle personalegrupper, der er omfattet af denne aftale med undtagelse af ledergrupper, hvor der for hele perioden er aftalt 2,5 % til lokal løndannelse. Udmøntningsgarantien opdeles i et antal grupper, jf. bilag 2.

*BEMÆRKNINGER:*

*I 2009 og 2010 er der med virkning fra 1. april afsat 0,80 % af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse.*

*De afsatte midler er til udmøntning pr. 1. april 2009 henholdsvis 1. april 2010.*

*På nogle områder er der forlods disponeret over en del af de midler til lokal løndannelse, der er afsat pr. 1. april 2009 og pr. 1. april 2010. Da disse midler efter aftale med de konkrete organisationer ikke indgår ved opgørelsen af*

*udmøntningsgarantien i 2009 og 2010, er der i bilag 2 lavet en bemærkning ved de berørte overenskomster. Af denne bemærkning fremgår det endvidere, hvilke midler der ikke indgår i udmøntningsgarantien i 2009 og 2010.*

#### § 4. Beregningsgrundlag

Stk. 1.

Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantierne baseres på den udbetalte løn i marts 2008 og maj 2009, jf. bilag 3. Grundlaget begge år opregnes med stigningen i reguleringsprocenten pr. 1. april 2009 henholdsvis 1. april 2010 dog tillagt 0,40 pct. point i 2010.

*BEMÆRKNINGER:*

*En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation orienteres om regionens beregningsgrundlag i god tid før forhandlingerne indledes. Hvis der er sket væsentlige ændringer i forudsætningerne for beregningsgrundlaget, optages der forhandling mellem regionen og en repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation om justering af beregningsgrundlaget i den pågældende region, hvis en af parterne anmoder herom.*

#### § 5. Opgørelse

Stk. 1.

Forbruget opgøres pr. **1. april** i udmøntningsåret.

Stk. 2.

Opgørelsesniveauet er værdien pr. **1. april** i udmøntningsåret.

Stk. 3.

Grundlaget for opgørelsen er den varige merudgift.

*BEMÆRKNINGER:*

*Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 4.*

Stk. 4.

Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleverer regionen senest den 1. februar i udmøntningsåret en statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Opgørelsen skal indeholde status over det samlede forbrug af nye midler fordelt på løngarantigrupper. Opgørelsen skal særskilt angive hvor stor en del af forbruget, som man lokalt ikke er enige om skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2.

*BEMÆRKNINGER:*

*En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at regionen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for den relevante løngarantigruppe. Den specificerede udskrift skal indeholde foreliggende oplysninger om, med hvilket beløb alle de medarbejdere der har fået del i midlerne i udmøntningsåret indgår i opgørelsen. Videre skal det særskilt angives for hvilke medarbejdere man lokalt ikke er enige om, at forbruget skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2. Hvis repræsentanten modtager en udskrift skal vedkommende kvittere for, at udskriften ikke udleveres til andre*

end tredjemand, der har en berettiget interesse i udskriften i henhold til Persondataloven. En faglig organisation, der har forhandlings- og aftaleret for medarbejdere omfattet af den relevante garantigruppe, betragtes som berettiget interesserede.

Stk. 5.

Den enkelte region skal have opfyldt udmøntningsgarantierne den **1. april** i udmøntningsåret.

Stk. 6.

Til dokumentation for opfyldelse af udmøntningsgarantien udleverer regionen senest den 1. maj i udmøntningsåret en endelig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med samme indhold, som anført i stk. 4.

## § 6. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen?

I opgørelsen indgår summen af lokale aftaler, der med virkning fra **den 1. april** i udmøntningsåret udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse, dog således at følgende aftaler ikke indgår i opfyldelsen af udmøntningsgarantien:

1. Aftaler om lokal løndannelse i forbindelse med nyansettelse.
2. Aftaler der lokalt er enighed om, helt eller delvist erstatter/viderefører tidligere aftaler. Hvis der lokalt ikke kan opnås enighed herom, beslutter arbejdsgiveren i første omgang, om aftalen medtages i opgørelsen. Konstateret uenighed skal fremgå af aftalen. Såfremt der i forbindelse med den afsluttende opgørelse er usikkerhed om garantien i sin helhed er opfyldt, tager man stilling til alle de tilfælde, hvor der var uenighed, om en lønaftale skal medtages eller ej.
3. Aftaler om engangsbeløb samt resultatløn.

### BEMÆRKNINGER:

Alene midler, der udmøntes den 1. april i udmøntningsåret kan indgå i udmøntningsgarantien det pågældende år.

## § 7. Tvisteløsningsregler

Stk. 1.

Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned i udmøntningsåret på baggrund af den endelige opgørelse, jf. § 5, stk. 6. Påtaleberettigede er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af de personalegrupper, som er omfattet af samme garantigruppe.

Stk. 2.

Uenighed om udmøntningsgarantiens opgørelse og opfyldelse forhandles først mellem de lokale parter med henblik på at opnå enighed. Hvis der ikke kan opnås enighed på det lokale niveau, kan organisationsrepræsentanterne rejse sagen overfor de centrale parter som en retstvist (mæglingssmøde og voldgift).

Stk. 3.

Når parterne vurderer, om udmøntningsgarantien er opfyldt, kan der tages hensyn til forslag fremsat af arbejdsgiver, der (endnu) ikke er indgået aftale om.

Stk. 4.

Manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien er ikke et overenskomstbrud, men medfører sanktion i form af et strafbeløb. Strafbeløbet udgør 15 % af den manglende udmøntning.

Stk. 5.

Den manglende udmøntning samt et strafbeløb skal i første omgang bruges til lokal løndannelse i regionen efter lokal aftale, og skal i sidste ende anvendes lokalt efter aftale mellem de centrale parter.

## § 8. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft **den 1. april 2008**.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til **den 31. marts 2011**. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den 21-04-2009

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn

Signe Friberg Nielsen

Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet

Connie Kruckow

Helle Varming

## Bilag 8. Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger

### Kapitel 1. Aftalens område

#### § 1. Område

##### Stk. 1.

Aftalen gælder for regioner i regionernes lønnings- og takstnævns forhandlingsområde.

##### Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst/-aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem regionernes lønnings- og takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

### Kapitel 2. Lønstatistik

#### § 2. Forhandlerstatistik

##### Stk. 1.

Til brug for de lokale forhandlinger foranleder regionen, at der udarbejdes og udveksles forhandlerstatistik i god tid forud for den årlige lønforhandling på det forhandlingsniveau, hvor forhandlingen gennemføres (eksempelvis på afdelingsniveau). Statistikken leveres elektronisk i regnearks-format til repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation, medmindre repræsentanten ikke kan modtage statistikken elektronisk.

Forhandlerstatistikken udarbejdes for personale- og stillingskategorier på det relevante forhandlingsniveau suppleret med personale- og stillingskategorier på (evt. Centerniveau), institutionsniveau, regionsniveau og landsniveau.

Statistikken på afdelingsniveau, (evt. Centerniveau), institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes af regionen. For så vidt angår landsniveau henvises der til § 3.

Statistikken på institutionsniveau og regionsniveau udarbejdes for alle personale- og stillingskategorier. Statistikken på (evt. Centerniveau) / afdelingsniveau udarbejdes for den enkelte personale-/stillingskategori.

Det forudsættes, at den enkelte kategori udgør mindst 3 fuldtidsstillinger i hver statistik, før løntallet offentliggøres.

Forhandlerstatistikken skal opdeles på:

- Alle ansatte
- Alle ansatte eksklusiv ekstraordinært ansatte
- Ansatte begge år i samme stilling

Forhandlerstatistikken skal indeholde oplysninger om gennemsnitsløn og lønudvikling fordelt på følgende løndelev:

- Grundløn
- Tillæg (fordelt på lokalt og centralt aftalte)
- Genetillæg
- Feriegodtgørelse
- Pension

Forhandlerstatistikken skal indeholde en angivelse af lokalt aftalte tillæg i procent af nettolønnen.

Forhandlerstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

##### Bemærkninger:

*Tillæg omfatter: Funktionsløn, kvalifikationsløn, resultatløn, udligningstillæg, løn ej færdigforhandlet, andre tillæg og overgangstillæg. Tillæg omfatter såvel trin som tillæg.*

*Pension omfatter: Betalte pensionsbidrag, atp og supplerende pension og beregnet pensionsbidrag for tjenestemænd.*

*Nettoløn omfatter: Grundløn og tillæg (centralt og lokalt aftalte).*

##### Stk. 2.

Hvis en part ønsker at lade anden statistik indgå i de lokale forhandlinger, skal en kopi af denne i god tid udleveres til forhandlingsmodparten.

##### Stk. 3.

Via lønsystemet tilvejebringes tillige oplysninger om den enkeltes aktuelle lønsammensætning for ansatte omfattet af den lokale forhandling.

#### § 3. Lønstatistik på landsniveau

##### Stk. 1.

Der udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) mindst en gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsniveau og regionalt niveau.

##### Stk. 2.

Der udarbejdes af Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) mindst en gang om året landsdækkende regionsorienterede lønstatistikker.

##### Stk. 3.

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejds-giverområder og hovedorganisationer en gang om året.

##### Bemærkninger

*De i stk. 1-3 omhandlede statistikker har samme specifikationer som i § 2, stk. 1, dog opgøres de i stk. 1-3 omhandlede statistikker ikke på afdelingsniveau, evt. centerniveau eller institutionsniveau.*

*Endvidere henvises til KRL's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres lønstatistikker på regionalt niveau (CIRKA). Oplysninger om kobling mellem f.eks. lønklasser og registrering i statistikernes stillingskategorier fremgår ligeledes af KRL's hjemmeside. Den enkelte regions forpligtelse til at oplyse en lønmodtager tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger er opfyldt ved, at koblingen fremgår af KRL's hjemmeside.*

### Kapitel 3. Tvister, ikrafttræden og opsigelse

#### § 4. Tvister

Såfremt der opstår en tvist, der drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/regionen henvendelse til Forhandlingsfæl-

lesskabet/Regionernes Lønnings- og Takstnævn med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Forhandlingsfællesskabet og følger i øvrigt retstviteaftalens bestemmelser.

## **§ 5. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1.*

Aftalen har virkning fra **den 1. april 2015**.

Aftalen erstatter aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger af 26. august 2013 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte, Akademikerne og FOA- Fag og Arbejde, samt aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger af 28. juni 2013 mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet.

*Stk. 2.*

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til **den 31. marts 2018**.

København, den 28. sep. 2015

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:  
Signe Friberg Nielsen  
Ole Lund Jensen

For Sundhedskartellet:  
Grete Christensen  
Helle Varming



## **Bilag 9. Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem Forhandlingsfællesskabet og de regionale 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 regionale arbejdsgiverparter og Forhandlingsfællesskabet 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 21. juni 2016

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn:  
Signe Friberg Nielsen  
Ole Lund Jensen

For Forhandlingsfællesskabet:  
Anders Bondo Christensen  
Helle Basse

## **Bilag 10. Protokollat om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter**

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager arbejdsmiljørepræsentanter en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation.

Parterne er enige om, at der i den enkelte region indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter.

Dette protokollat træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter Protokollat om aflønning af tillidsrepræsentanter samt honorering af arbejdsmiljørepræsentanter indgået mellem henholdsvis RLTN og KTO, Akademikerne og FOA den 28. marts 2012 og mellem RLTN og Sundhedskartellet den 28. marts 2012.