

Aftale
om
lokal løndannelse
for Sundhedskartellets område

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**
****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter**
aftalens ikrafttrædelse
****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

2013

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDLEDNING	4
KAPITEL 1. ANVENDELSESOMRÅDE	5
§ 1. OMRÅDE	5
KAPITEL 2. LØNMODEL	5
§ 2. LØNMODEL	5
KAPITEL 3. PENSION OG UDDANNELSE	6
§ 3. PENSION	6
§ 4. UDDANNELSE	7
KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE	8
§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE	8
§ 6. FORHANDLINGER OG PROCEDUREAFTALE	8
§ 7. LØNSTATISTIK	10
§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE	11
§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI	11
§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI	11
KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen	11
§ 11. AFTALEPARTER	11
§ 12. FORHANDLINGSFÆLLESSKABER	12
§ 13. FORHÅNDSAFTALER	12
§ 14. BEGRUNDELSER	12
KAPITEL 6. OPSIGELSE OG OPHØR AF AFTALER OM LOKALE LØNFORBEDRINGER	13
§ 15. LØNFORBEDRINGER BEGRUNDET I ARBEJDS- OG ANSVARsomRÅDET ELLER RESULTATLØN	13

§ 16. LØNFORBEDRINGER BEGRUNDET I KVALIFIKATIONER OG KOMPETENCER.....	13
KAPITEL 7. RETS- OG INTERESSETVISTER	14
§ 17. RETSTVISTER	14
§ 18. INTERESSETVISTER.....	14
KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE	16
§ 19. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE	16
BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM	17
BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER.....	19
BILAG 3. RAMMER FOR LOKAL LØNDANNELSE.....	21
BILAG 4. AFLØNNING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER I RELATION TIL LOKAL LØNDANNELSE	23
BILAG 5. DEN GODE LOKALE FORHANDLING.....	24
BILAG 6. RESULTATLØN	25

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 institutionens/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.

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.

KAPITEL 2. LØNMODEL

§ 2. LØNMODEL

Stk. 1.

Lønmodellen består af en række centralt henholdsvis lokalt aftalte lønelementer.

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).

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, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet.

For personale i ikke-ledende stillinger gælder, at tillægget skal udgøre minimum 6.100 kr. årligt (1. januar 2006 niveau) ekskl. pensionsbidrag. Dog kan der før udsendelse af OK 2005 være aftalt tillæg under 6.100 kr. årligt (31. marts 2000 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.

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 4.300 kr. i årligt grundbeløb (1. januar 2006 niveau) ikke pensionsgivende, med mindre andet aftales. Når de ikke-pensionsgivende tillæg samlet udgør mindst 4.300 kr. (1. januar 2006 niveau), vælges en af ovennævnte muligheder.

Stk. 3.

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

For tjenestemænd kan lokal løndannelse anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om supplerende pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension for Sundhedskartellet's område (OK [11.25.1](#)).

§ 4. UDDANNELSE

Stk. 1.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 2.

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

BEMÆRKNINGER:

De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan 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.

KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGSPROCEDURE

§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

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

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

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.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

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

BEMÆRKNINGER:

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

- 1. Der kan indgås en midlertidig aftale om lønvilkårene.*
- 2. Der kan kun udbetales grundløn (ledende personale) eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomstens bestemmelser (ikke-ledende personale) + øvrige centralt aftalte løndelev.*
- 3. 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.*
- 4. 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.

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 Sundhedskartellets område (OK [11.06.1](#)) samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellets område (OK [11.06.02](#)) 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 Sundhedskartellets område (OK [11.06.1](#)) samt § 11, stk. 3 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellets område (OK [11.06.2](#)) fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

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

Ved vurderingen af, om der er tale om samme arbejde, er det naturligt at tage udgangspunkt i stillingsindholdet. Dette kan dog ikke vurderes isoleret. De samme typer af arbejde kan 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.

§ 7. LØNSTATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger for Sundhedskartellet område gælder (OK [11.20.04](#))

§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

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

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

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

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.

§ 13. FORHÅNDSAFTALER

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

BEMÆRKNINGER:

Der vil således ikke skulle indgås en konkret aftale hver gang, en eller flere ansatte udfører en af forhåndsftalen omfattet funktion/opgave mv., erhverver kvalifikationer eller indtræder i stedet for den eller de ansatte, der hidtil har udført funktionen/opgaven. 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 (OK [11.21.1.1](#)) 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.

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.

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.

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 stillingskift 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.

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 mægling/møde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

§ 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 løsninger af tvisten er bindende for de lokale parter.

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 4.

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 4 medlemmer. 2 medlemmer udpeges af Sundhedskartellet og 2 medlemmer udpeges af RLTN.

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

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

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

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

Stk. 5.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 6.

Såfremt interesselvisten 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.

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 tjenestemandregulativet vedrørende bl.a. lønningsrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

§ 19. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftale har - hvor intet andet er nævnt – virkning fra den **1. april 2013**.

Stk. 2.

Aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts **2015**. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 24. marts 2014.

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen

/ Lotte Pedersen

For SUNDHEDSKARTELLET:

Grete Christensen

/ Helle Varming

BILAG 1. DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

Generelt er parterne enige om, at det er begge parter ansvar, at lønsystemet fungerer tilfredsstillende.

Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det system, som der har været enighed om at indføre.

En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den lokale løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet.

Overenskomstparterne har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af lokal løndannelse i regionerne.

Det lokale råderum

Lønsystemet indeholder flere muligheder for at udvikle den decentrale løndannelse.

Regioner har i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindredgifter, der vil opstå i løbet af året.

En række elementer påvirker det økonomiske råderum. Det økonomiske råderum ændres derfor løbende.

Elementerne i dette ”økonomiske råderum” er oplistet nedenfor.

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

Elementerne i det lokale råderum

Ud over eventuel forlodsfinansiering som er en del af det lokale økonomiske råderum, kan navnlig følgende elementer påvirke det økonomiske råderum i opad eller nedadgående retning:

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
3. Overgangstillæg, der bortfalder.
4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
5. Forhåndsaftaler.

6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
8. ”Ikke-lønkroner” konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
12. Central finansiering af afledte lokale effekter.¹

De omtalte elementer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Men listen er ikke udtømmende.

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelinger, mens andre, f.eks. vakancesituationerne, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

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

Hvis lønudviklingen i regioner og kommuner som helhed ligger under lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil lønforskellen blive samlet op af reguleringsordningen. Det betyder, at lønforskellen kompenseres via generelle lønstigninger til alle ansatte i samtlige regioner.

Hvis den samlede lønudvikling i regioner og kommuner inklusive forbrug af midler til den lokale løndannelse nogenlunde svarer til lønudviklingen på det private arbejdsmarked, vil reguleringsordningen ikke udløse lønstigninger.

Hvis lønudviklingen ligger ud over lønudviklingen på det private arbejdsmarked, nedsættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

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

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i regionen. Disse elementer kan indgå i den drøftelse – normalt én gang årligt – som afholdes mellem Hovedudvalget og regionens politiske ledelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, jf. aftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 3, eller i drøftelser i samarbejdsudvalget i henhold til SU-aftalens § 16, stk. 5, nr. 2.

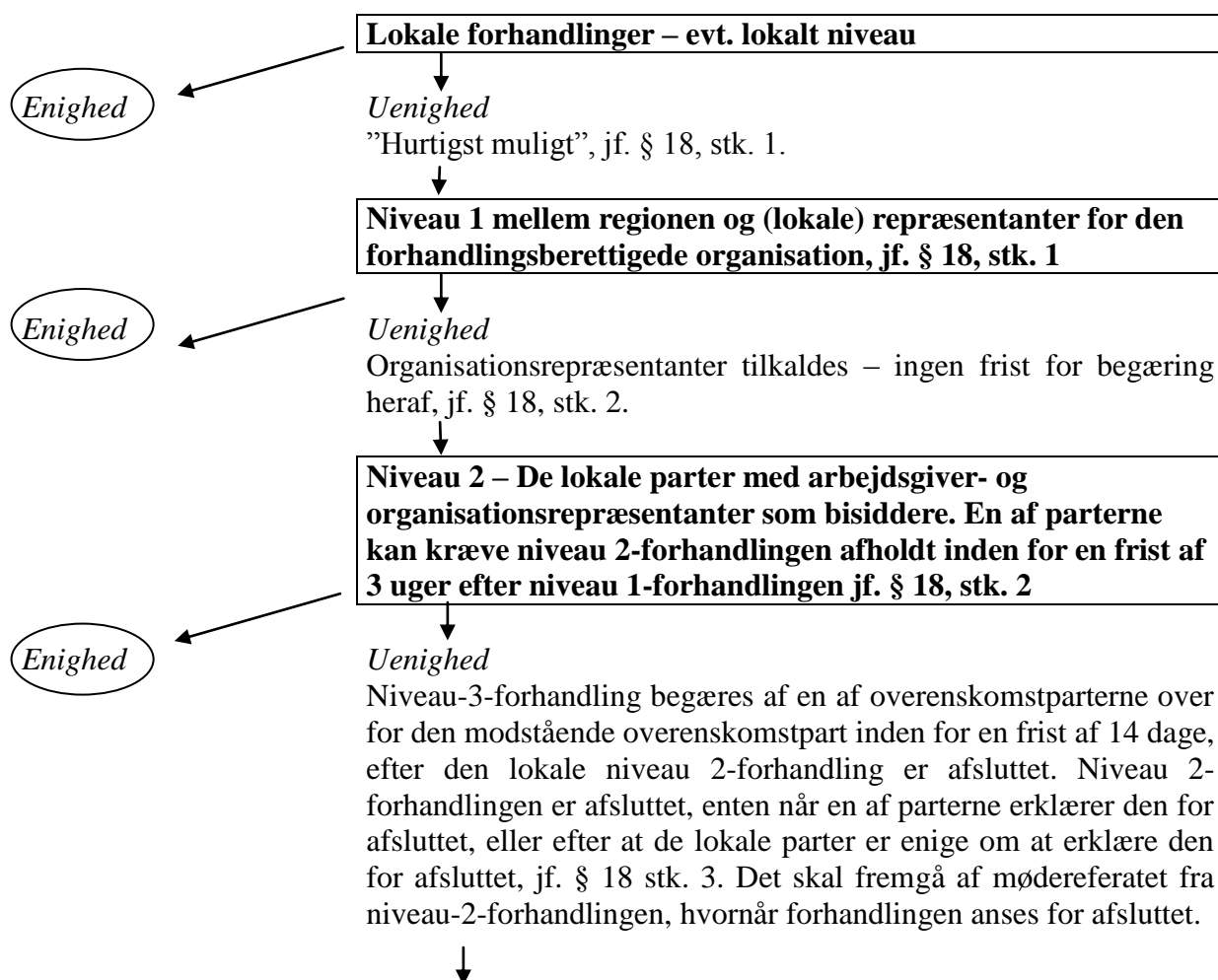
¹ Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

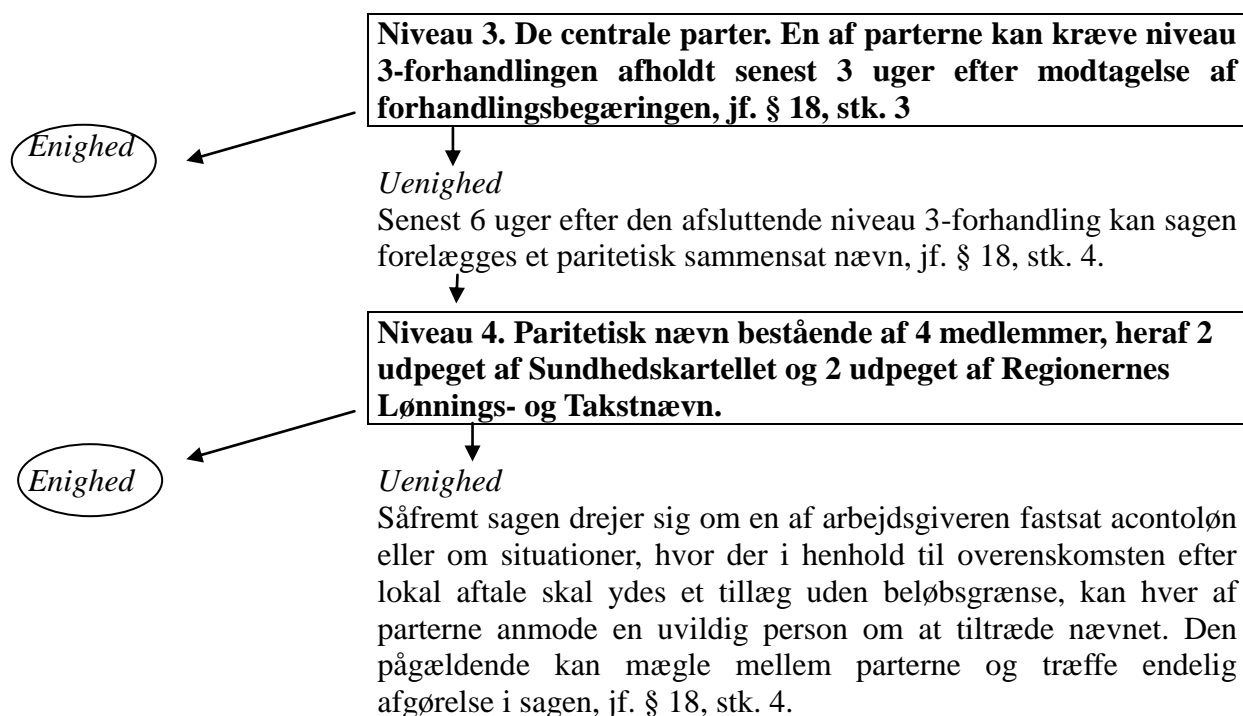
BILAG 2. LØSNING AF LOKALE INTERESSETVISTER

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 interestetvister, der erstatter § 18, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interestetvister vedrørende lokal løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interestetvist.

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 af lønelementer 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 (brugergrupper):

- 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 souscheffunktioner,
- 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 forhåndsaf tale – 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 forhåndsaf tale 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 kloget 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. Notér 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 ressource-indsatsen.

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.