

# Fællesaftale om Ny Løn

KL

Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark  
Dansk EI Forbund  
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund  
Dansk Funktionærforbund  
Dansk Kor Forbund  
Dansk Metal  
Dansk Socialrådgiverforening  
Danske Skov- og Landskabsingeniører  
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund  
Fagligt Fælles Forbund - 3F  
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark  
Frederiksberg Kommunalforening  
Gentofte Kommunalforening  
Halinspektørforeningen  
HK/KOMMUNAL  
Konstruktørforeningen  
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening  
Københavns Kommunale Maskinmesterforening  
LederForum  
Malerforbundet i Danmark  
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark  
Restaurationsbranchens Forbund  
Søllerød Kommunalforening  
Teknisk Landsforbund

## Kapitel 1 Anvendelsesområde

### § 1 Område

#### Stk. 1

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

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og ved andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

#### Bemærkning:

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

For budgetmæssigt ansatte gælder samme bestemmelser som for tjenestemænd.

#### Bemærkning vedr. KL og Frederiksberg Kommune:

Ansatte ved andre selvejende institutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.

For sådanne selvejende institutioner kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at der kan aftales ny løndannelse inden for denne aftales bestemmelser.

Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler om ny løndannelse for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.

## Kapitel 2 Lønmodel

### § 2 Lønmodel

#### Stk. 1

Lønmodellen består af følgende elementer:

##### *Grundløn*

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

1. Funktionsløn  
Funktionsløn ydes ud over grundlønnen. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for gruppens grundløn.

Funktionsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Funktionsløn kan anvendes til

- personalegrupper og enkelte medarbejdere.
2. **Kvalifikationsløn**  
Kvalifikationsløn ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.  
Kvalifikationsløn kan aftales på lokalt og/eller centralt niveau. Kvalifikationsløn kan anvendes til personalegrupper og enkelte medarbejdere.
3. **Resultatløn**  
Resultatløn baseres på opfyldelse af bestemte målelige eller konstaterbare resultater af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter, og udmøntes på en i forvejen aftalt og kendt måde i forhold til forvaltningens/institutionens/virksomhedens målsætninger og/eller resultater.  
Formålet med indgåelsen af lokale aftaler om resultatløn kan blandt andet være:
- a) At skabe kvalitative og/eller kvantitative forbedringer i opgavevaretagelsen, og/eller
  - b) 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. Der er indgået en særskilt aftale mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter om resultatløn.

**Bemærkning:**

Grundlønsmodellen har især med hensyn til funktionsløn og kvalifikationsløn fået en forskellig udformning på de forskellige overenskomstområder, hvorfor der tillige henvises til den enkelte overenskomst. I den enkelte overenskomst kan der være peget på vejledende og/eller obligatoriske kriterier for det konkrete område. For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til ny løn (funktions- og/eller kvalifikationsløn) henvises til bilag 9 til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og bilag 7 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

**Stk. 2**

Grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn procentreguleres med generelle lønforbedringer og som udgangspunkt med samme procent. Uregulerede tillæg - herunder for særlige kommunegrupper - undtages fra generelle lønforbedringer.

**Bemærkning:**

Der henvises til aftaler pr. 1. april 2005 om lønninger for (amts)kommunalt ansatte.

**Kapitel 3 Pension og uddannelse****§ 3 Pension****Stk. 1**

Til overenskomstansatte ydes lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn som pensionsgivende tillæg eller ved oprykning til højere løntrin.

**Stk. 2**

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

- a) Oprykning til et løntrin, eller
- b) indregning af varige tillæg på pensioneringstidspunktet i tjenestemandspensionen således, at tjenestemænd pensioneres fra nærmest liggende løntrin inkl. tillæg. Indregningen er gældende for tjenestemænd aflønnet til og med grundløntrin 49 (uden tillæg), eller

- c) oprettelse af en supplerende pensionsordning af tillæg (supplerende pension ydes også til midlertidige tillæg).

### **Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:**

Funktions- og kvalifikationsløn, der ydes i form af tillæg aftalt den 1. juni 2002 eller senere, herunder tillæg aftalt med ikrafttræden fra 1. april til 31. maj 2002, er pensionsgivende.

Tidligere aftaler om funktions- og kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales.

Hvis der til tjenestemænd ikke i forvejen er oprettet en supplerende pensionsordning, er tillæg på under 3.800 kr. i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) ikke pensionsgivende, medmindre andet aftales. Når den samlede ikke-pensionsgivende tillægsmasse udgør 3.800 kr. eller mere i årligt grundbeløb (31/3 2000-niveau) etableres pensionsordning, jf. pkt. a-c.

Resultatløn er normalt ikke-pensionsgivende. I relation til at resultatløn normalt ikke er pensionsgivende, er der ikke påtænkt en indskrænkning af den hidtidige adgang til at yde pensionsgivende lønforbedringer af rationaliseringsgevinster.

### **Bemærkning til stk. 2:**

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

### **Bemærkning til stk. 2, pkt. b:**

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

### **Bemærkning til stk. 2, pkt. c:**

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

## **Stk. 3 - Pensionsforbedringer**

Ny løn kan anvendes til udbygning og etablering af pensionskasse/pensions-forsikringsbaserede pensionsordninger. Ved pensionsforbedringer forudsætter de centrale aftaleparter, at de principper, der er indeholdt i de kollektivt aftalte pensionsordninger, respekteres.

For tjenestemænd kan ny løn anvendes i overensstemmelse med vilkårene i Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension.

### **Bemærkning:**

Rammeaftale om Supplerende Pension for tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension er indgået med den enkelte organisation, som er part i en tjenestemandsaftale.

Hvis personalegruppen ikke er omfattet af ovenstående rammeaftale, kan der indbetales supplerende pensionsbidrag i henhold til Rammeaftale om supplerende pension indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og KTO.

## **§ 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.

**Bemærkning:**

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

**Stk. 2**

Forhandlinger om afsættelse af midler under de forskellige uddannelser afvikles i overensstemmelse med §§5 - 6 og §§12 - 15. Der kan indgås aftale om hvilke midler, der afsættes til hvilke uddannelser, til hvilke medarbejdergrupper og ydelsens form.

**Bemærkning:**

De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelsesindsatsen kan som hidtil drøftes inden for rammerne af samarbejdsudvalgsstrukturen.

Spørgsmålet om, hvilke konkrete medarbejdere, der skal på hvilke uddannelser, og hvornår er ikke aftalestof, men fastlægges af (amts)kommunen. Voksenuddannelse betragtes også som efteruddannelse.

Anvendelse af ny løn 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 ny løn.

**Kapitel 4 Lokal forhandlingsprocedure****§ 5 Lønpolitisk drøftelse****Stk. 1**

(Amts)kommunen kan fremlægge sin overordnede lønpolitik med henblik på en årlig drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg.

Som led i de årlige lønforhandlinger føres endvidere lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer, jf. §6.

**Bemærkning:**

Der henvises til MED-håndbogen, parternes fælles vejledningstekst til §9, stk. 1, og til bemærkningen til §15, stk. 1, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (KL, ARF og Københavns Kommune). For Frederiksberg Kommune henvises til kommunens MED-aftale.

**§ 6 Forhandlinger og procedureaftale****Stk. 1**

(Amts)kommunen indkalder til et samlet møde med de (lokale) repræsentanter for organisationerne omfattet af denne aftale 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. Hvis ingen af parterne fremsætter krav om forhandling, tages ikke initiativ til afholdelse af en forhandling.

**Bemærkning:**

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

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

**Stk. 2**

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

**Bemærkning:**

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

**Stk. 3**

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.

**Bemærkning:**

Tidsfrister for afholdelse af sådanne forhandlinger forudsættes aftalt efter bestemmelsen i stk. 1 og 2.

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 + centralt aftalte løndelev.
3. Der kan udbetales den hidtidige stillingsindehavers grundløn + funktionsløn som en a'contoløn.
4. Der kan udbetales en a'contoløn svarende til (amts)kommunens løntilbud til den pågældende, idet tilbuddet forudsættes at være højere end pkt. 2.

Hvis der ikke inden 3 måneder efter ansættelsen er opnået enighed om lønforholdene, anvendes forhandlingsproceduren i §19.

**Stk. 4**

(Amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle løn efter denne aftale.

**Stk. 5**

Lønforholdene for den enkelte ansatte i (amts)kommunen skal vurderes ved den årlige lønforhandling. Det er ikke hensigten, at en medarbejder i et længerevarende ansættelsesforhold skal forblive på grundløn. De lokale forhandlingsparter skal i forbindelse med de årlige lønforhandlinger være særligt opmærksomme på dette.

**Bemærkning til stk. 1-5:**

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

Af §2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt §11, stk. 3 i MED-rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelse og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

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

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

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

## § 7 Lønstatistik

### Stk. 1

Aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger gælder.

#### Bemærkning:

Til brug for de lokale forhandlinger foranlediger (amts)kommunen en gang om året, at der fremlægges det nødvendige lønstatistiske materiale, der som minimum skal indeholde oplysning om gennemsnitsløn og lønudvikling samt være opdelt på køn.

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

## § 8 Råderum til lokal løndannelse

### Stk. 1

Der er i hele perioden midler til rådighed til lokal løndannelse, jf. bilag 1 (råderumspapiret). Herudover er der nye midler, jf. stk. 2.

### Stk. 2

For ansatte omfattet af en overenskomst/af tale, hvor der henvises til denne aftale, jf. §1, er der afsat 2,5% af organisationernes lønsummer excl. særydelser til lokal løndannelse - 1,25 % til udmøntning pr. 1. januar 2006 og 1,25 % til udmøntning pr. 1. januar 2007.

Midlerne indgår i den enkelte (amts)kommunes samlede råderum til lokal løndannelse. Midlerne er således ikke organisationsopdelte.

#### Bemærkning:

Det samlede råderum for de lokale forhandlinger påvirkes i betydeligt omfang af størrelsen af de afsatte midler. I år, hvor der ikke er afsat nye midler, må der således forventes et mere begrænset råderum for den lokale løndannelse, hvilket naturligt vil præge indhold og omfang af de lokale forhandlinger.

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. De afsatte midler er ikke en pulje og der er ikke hermed centralt fastsat loft for den lokale anvendelse af midler til ny løn. .

Den samlede virkning af de enkelte (amts)kommuners dispositioner omkring ny løn 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 ny løn.

Forhandlinger om udmøntning af nye midler pr. 1. januar 2006 anbefales igangsat så tidligt, at udmøntning kan ske fra denne dato - og senest udbetalt med lønnen for juni måned 2006 - dette af hensyn til midtvejsstatus pr. 1. oktober 2006, jf. §7.

Parterne er opmærksomme på, at det med henvisning til opgave- og strukturreformen kan være vanskeligt at færdiggøre lønforhandlingerne for 2007 før det tidspunkt, hvor midlerne er til rådighed.

## § 9 Udmøntningsgaranti

### Stk. 1

For ansatte omfattet af en overenskomst/af tale, hvor der henvises til denne aftale, jf. §1, gælder Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse.

#### Bemærkning:

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

kommune/det enkelte amt forpligtet til at anvende til lokal løndannelse til de personalegrupper, der er omfattet af garantiene.

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

(Amts)kommunen udleverer en statusopgørelse over udmøntningsgarantien hvert år den 1. oktober. Det fremgår af aftalens §7, stk. 1, hvilke lokale aftaler der indgår, og hvilke lokale aftaler der ikke indgår i denne opgørelse. HUR, §60-selskaber og lignende, orkestre, teatre, trafikkselskaber og privatbaner omfattes ikke af en kommunal/amtslig udmøntningsgaranti.

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 09.20.

## **§ 10 Gennemsnitsløngaranti**

### **Stk. 1**

For ansatte omfattet af en overenskomst/aftale, hvor der henvises til denne aftale, jf. §1, gælder Aftale om gennemsnitsløngaranti.

### **Stk. 2**

Den enkelte garantilønsgruppe sikres på landsplan gennemsnitslønnen (ekskl. overarbejdsbetaling) med udgangspunkt i lønniveauet opgjort for november 2004.

### **Stk. 3**

Gennemsnitslønnen, jf. stk. 2, reguleres med de aftalte generelle lønstigninger, evt. udmøntning fra reguleringsordningen, de gruppevise omklassificeringer og 72 % af evt. finansiering af lokal løndannelse. Reguleringen kan dog ikke være mindre end de generelle satsændringer. Eventuelle afvigelser ved fastlæggelse af gennemsnitslønnen kan aftales for grupper med en atypisk fordeling og andre særlige forhold.

### **Bemærkning:**

Aftale om gennemsnitsløngaranti findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 09.21.

## **§ 11 Midtvejsstatus og -forhandling**

### **Stk. 1**

Den enkelte organisation foretager pr. 1. oktober 2006 en vurdering af den enkelte personalegruppes lønudvikling set i forhold til (amts)kommunens samlede lønudvikling og gruppens udvikling på landsplan.

### **Stk. 2**

Hvis organisationen finder behov for det, foretager (amts)kommunen sammen med den enkelte organisations (lokale) repræsentant en midtvejsstatus for organisationens forhandlingsområde i amtet/kommunen som helhed. Hvis organisationen herefter finder, at der optræder et misforhold i lønudviklingen, kan organisationen begære en midtvejsforhandling afholdt med henblik på enten forklaring eller yderligere udmøntning.

### **Stk. 3**

Organisationens (lokale) repræsentant kan ved midtvejsforhandlingen stille forslag til samlet udmøntning for (amts)kommunen som helhed inden for organisationens forhandlingsområde i henhold til denne aftale. Hvis der er enighed om, at der skal ske en yderligere udmøntning, koordineres denne centralt i (amts)kommunen. Resultatet af forhandlingen kan efter aftale indgå i den næste årlige forhandling.

### **Bemærkning:**

I amter/meget store kommuner kan ovenstående, jf. stk. 1-3, evt. ske selvstændigt for organisatorisk

afgrænsede enheder (fx et forvaltningsområde).

## Kapitel 5 Aftaleindgåelsen

### § 12 Aftaleparter

#### Stk. 1

Aftale om lokal anvendelse af ny løn indgås mellem amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

#### Bemærkning:

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

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

### § 13 Forhandlingsfællesskaber

#### Stk. 1

(Lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer kan aftale med (amts)kommunen, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer samt andre organisationer omfattet af tilsvarende aftaler om ny løn/lokal løndannelse og (amts)kommunen. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 14 Forhåndsftaler

#### Stk. 1

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

#### Bemærkning:

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

### § 15 Begrundelser

#### Stk. 1

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

#### Bemærkning:

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 4. november 1998 om ansættelsesbreve præciserer, at den ansatte skal underrettes skriftligt om

lokalt aftalte ændringer af lønforholdene efter overgang til ny løn.

## **Kapitel 6 Opsigelse og ophør af lokale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn**

### **§ 16 Funktionsløn**

#### **Stk. 1**

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

#### **Bemærkning:**

Denne bestemmelse dækker såvel kollektive lokale aftaler (f.eks. forhåndsftaler) som aftaler, der kun dækker en enkelt ansat. Opsigelse over for en enkelt ansat skal ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

#### **Stk. 2**

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i lokale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsftaler.

#### **Bemærkning:**

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 kan ikke opsiges for tjenestemænd.

### **§ 17 Kvalifikationsløn**

#### **Stk. 1**

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

#### **Bemærkning:**

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

#### **Stk. 2**

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

#### **Bemærkning:**

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

**Stk. 3**

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

**Kapitel 7 Rets- og interesselvister****§ 18 Retstvister****Stk. 1**

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

**Bemærkning:**

Hovedaftalerne findes i KL's Løn- og Personale, afsnit 90.

**Stk. 2**

Hvis tvisten drejer sig om brud på eller forståelse af denne aftale, retter den forhandlingsberettigede organisation/(amts)kommunen henvendelse til organisationerne omfattet af denne aftale og arbejdsgiverparterne med henblik på afholdelse af mægling/møde/forhandling mellem parterne i denne aftale.

**Bemærkning:**

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer.

**§ 19 Interesselvister****Stk. 1**

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

**Bemærkning:**

Uenigheder opstået i midtvejsforhandlinger omfattes også af tvisteløsningssystemet.

**Stk. 2**

Bilægges interesselvisten ikke, kan organisationsrepræsentanter fra begge parter tilkaldes med henblik på medvirken i en lokal forhandling mellem (amts)kommunen 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 den (amts)kommunale arbejdsgiverpart 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.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at der udfoldes store bestræbelser på at finde løsninger lokalt (niveau 1 og 2). Hvis dette

ikke lykkes, er parterne enige om, at der i niveau 3 så vidt muligt skal findes en løsning.

#### **Stk. 4**

Kan der ikke indgås aftale i henhold til stk. 3, kan sagen senest 6 uger efter den afsluttende forhandling under stk. 3 forelægges et paritetisk sammensat nævn bestående af 6 medlemmer - 3 medlemmer som udpeges blandt de organisationer, som er omfattet af denne aftale, og 3 medlemmer som udpeges blandt arbejdsgiverne. Hvis sagen drejer sig om en af arbejdsgiveren fastsat a'contoløn, og der ikke har kunnet opnås enighed i det paritetiske nævn i stk. 4, 1. afsnit, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Hvis der ikke kan opnås enighed om at pege på en bestemt person, anmodes Forligsinstitutionens formand om at udpege denne.

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

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

#### **Stk. 5**

Mellem (amts)kommunen 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 ny løn eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseløst.

#### **Bemærkning:**

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

#### **Stk. 6**

Hvis interesseløsten drejer sig om de generelle forudsætninger for lokal anvendelse af ny løn eller i øvrigt principielle spørgsmål, der udspringer af denne aftale, afholdes forhandling mellem organisationerne i forening og arbejdsgiverparterne i denne aftale.

#### **Bemærkning:**

Henvendelse sendes af praktiske grunde til den arbejdsgiverpart/organisation, tvisten vedrører. Den pågældende arbejdsgiverpart/organisation har herefter har ansvaret for at inddrage de øvrige organisationer. Hvis der ikke er aftalt en grundløn for stillingen, er parterne enige om, at der er mulighed for blokade af stillingen efter hidtidig praksis.

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

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

## **Kapitel 8 Opsigelse og ophør af centrale aftaler om funktions- og kvalifikationsløn**

### **§ 20 Funktionsløn**

#### **Stk. 1**

Centrale aftaler om funktionsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

#### **Stk. 2**

Funktionsbestemte lønforbedringer med hjemmel i centrale aftaler kan ophøre i de tilfælde, hvor funktionen

bortfalder for den pågældende, og forudsætningen for lønforbedringen var knyttet til varetagelsen af den bestemte funktion.

### **Stk. 3**

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## **§ 21 Kvalifikationsløn**

### **Stk. 1**

Centrale aftaler om kvalifikationsbestemte lønforbedringer kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomster og hovedaftaler mellem parterne eller kan ændres ved enighed.

### **Stk. 2**

Aftaler om løntrinsændringer kan ikke opsiges for tjenestemænd.

## **Kapitel 9 Overgang til ny løn for tjenestemænd**

### **§ 22 Særlig overgangsordning for tjenestemænd**

#### **Stk. 1**

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

#### **Stk. 2**

Tjenestemandens pension beregnes efter det løntrin, pågældende er indplaceret på i kraft af grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn, jf. dog §3, stk. 2, pkt. b. En tjenestemandens pension efter disse regler kan dog ikke blive mindre end pensionen på det løntrin, tjenestemanden ville have fået pension efter i den hidtidige lønramme på pensionstidspunktet.

#### **Stk. 3**

Hvis funktionsløn og kvalifikationsløn aftalt før den 1. juni 2002, jf. bemærkning til §3, stk. 2, ydes som pensionsgivende tillæg, indbetales til en supplerende pensionsordning med samme procentsats som for tilsvarende overenskomstgrupper.

## **Kapitel 10 Ikrafttrædelse og opsigelse mv.**

### **§ 23 Ikrafttrædelse**

#### **Stk. 1**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2005.

### **§ 24 Opsigelse af aftalen**

#### **Stk. 1**

Denne aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2008. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

**København, den 9. august 2005**

For  
KL  
Kjeld Hansen  
Anne G. Sørensen

For  
Amtsrådsforeningen  
Signe F. Nielsen

For  
Københavns Kommune  
Benno Rasmussen

For  
Frederiksberg Kommune  
Finn Bjørn

For  
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark  
B. Fridthjof

For  
Dansk EI Forbund  
Jørgen Jørgensen

For  
Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund  
Hanne Marcher Hansen

For  
Dansk Funktionærforbund  
Kim B. Vormsby

For  
Dansk Kor Forbund  
Per Seerup Knudsen

For  
Dansk Metal  
Poul Kjærsgaard

For  
Dansk Socialrådgiverforening,  
Bettina Post  
Lars Kehlet Nørskov

For  
Danske Skov- og Landskabsingeniører  
Stine Søndergaard

For  
Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

Jens Chr. Jensen

For  
Fagligt Fælles Forbund - 3F  
Kaj Lynge Jensen

For  
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark  
Allan B. Schmidt

For  
Frederiksberg Kommunalforening  
Vibeke Thonboe

For  
Gentofte Kommunalforening  
Søren Johnsen

For  
Halinspektørforeningen  
Jørgen Mosbæk

For  
HK/KOMMUNAL  
Kim Simonsen  
Steen V. Kristensen

For  
Konstruktørforeningen  
Ole Binderup Jørgensen

For  
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening  
Klaus K. Sørensen

For  
Københavns Kommunale Maskinmesterforening  
Bo Jensen Møller

For  
LederForum  
Ole Mørk Nielsen

For  
Malerforbundet i Danmark  
Søren Kjærsgaard

For  
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark  
Poul Kjærsgaard

For  
Restaurationsbranchens Forbund  
Flemming Hansen

For  
Søllerød Kommunalforening  
Flemming Jacobsen

For  
Teknisk Landsforbund  
Ole Skals Pedersen

## Bilag. 1 "Det lokale økonomiske råderum"

KL  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

Den 16. januar 2002  
Side 1/3

### 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 parters ansvar, at det nye lønsystem fungerer tilfredsstillende. Det er derfor vigtigt, at de lokale parter understøtter det nye system, som der har været enighed om at indføre. En effektiv og forsvarlig forhandlingsafvikling er helt afgørende for, at den nye løndannelse kan understøtte udvikling og kvalitet i opgaveløsningen og den ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter har drøftet det lokale økonomiske råderum i forbindelse med udvikling af ny løndannelse i kommuner og amter.

#### *Det lokale råderum*

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

Generelt skal det fremhæves, at tidligere kendte puljesystemer i løndannelsen er forladt fuldstændigt i det nye lønsystem.

Kommuner og amter har derfor i dag en række muligheder for at aftale en selvstændig lønprofil.

Det økonomiske råderum påvirkes af budgettet, det hidtidige budgetforbrug, og de mer- eller mindreudgifter, 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" vil blive oplyst nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt skønnet "fremskrivningsprocent" for nye midler til decentral løn for alle kommuner og amter under ét, og som sammen med andre frigjorte løndelev mv. kan aftales anvendt lokalt. Denne fremskrivningsprocent er som nævnt **ikke** en pulje. De enkelte kommuner og amter er ikke bundet af denne procent og kan derfor gå over eller under.

#### *Elementerne i det lokale råderum*

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

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor medarbejdere med et langt anciennitetsforløb erstattes med

- medarbejdere uden eller med et kortere anciennitetsforløb.
2. Personalesammensætning med eksempelvis erstatning af længerevarende uddannet med korterevarende uddannet personale eller omvendt.
  3. Overgangstillæg, der bortfalder.
  4. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse eventuelt udmøntet som resultatløn.
  5. Forhåndsftaler.
  6. Bestemmelser i overenskomst, hvorefter der for eksempelvis en uddannelse eller en særlig funktion lokalt skal aftales en løn.
  7. Vakancesituationer og andre fraværssituationer.
  8. "Ikke-lønkroner" konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte økonomistyringsform, eller omvendt.
  9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår.
  10. Øget indtjening, hvis den lokale styringsform tillader, at den bruges helt eller delvis til løn.
  11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne bruges, hvor der er særligt behov.
  12. Central finansiering af afledte lokale effekter<sup>1</sup>.

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 ny løndannelse.

Hvis lønudviklingen i kommuner og amter 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 kommuner og amter.

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

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

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

#### *Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser*

Ovenstående budgetforudsætninger og elementer i det økonomiske råderum har betydning for løn-, arbejds- og personaleforhold i kommunen og amtet. Disse elementer kan indgå i den drøftelse - normalt én gang årligt - som afholdes mellem Hovedudvalget og (amts)kommunens 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.

## **Bilag. 2 Løsning af lokale interesselister**

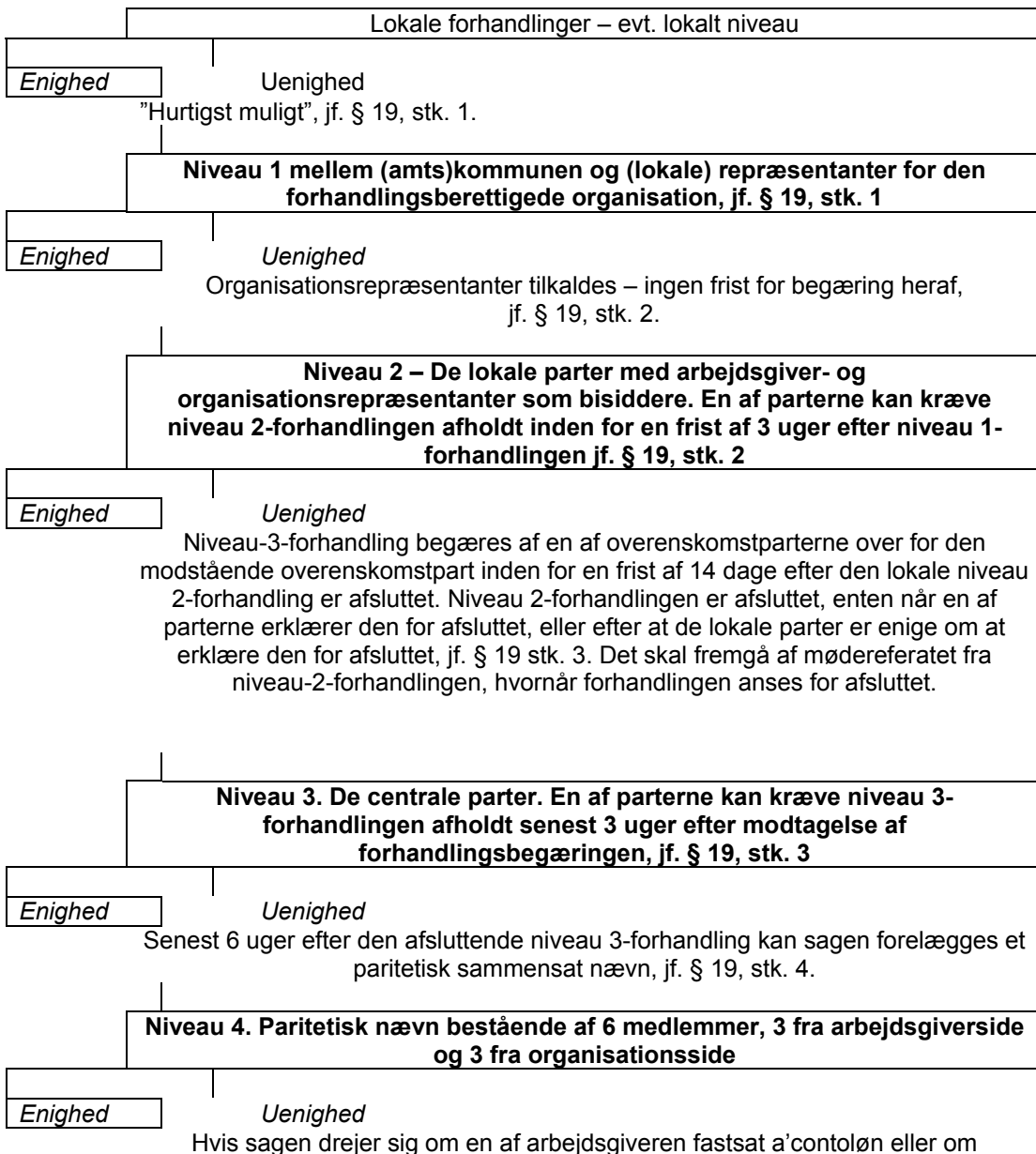
KL	Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, Dansk EI Forbund,
Amtsrådsforeningen	Dansk Frisør- og Kosmetikerforbund, Dansk
Københavns Kommune	Funktionærforbund, Dansk Kor Forbund, Dansk Metal, Dansk
Frederiksberg Kommune	Socialrådgiverforening, Danske Skov- og Landskabsingeniører,
	Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund,
	Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark, Frederiksberg
	Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening,
	Halinspektørforeningen, HK/KOMMUNAL,
	Konstruktørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes
	Forening, København Kommunale Maskinmesterforening,

LederForum, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark, Restaurationsbranchens Forbund, Socialpædagogernes Landsforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Søllerød Kommunalforening, Teknisk Landsforbund

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

### Model 1

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



situationer, hvor der i henhold til overenskomsten efter lokal aftale skal ydes et tillæg uden beløbsgrænse, kan hver af parterne anmode en uvildig person om at tiltræde nævnet. Den pågældende kan mægle mellem parterne og træffe endelig afgørelse i sagen, jf. § 19, stk. 4.

*Bestemmelsen i niveau 4 omfatter alene sager rejst lokalt efter den 1. april 2005.*

## **Model 2**

### **Løsning af lokale interessekonflikter efter § 19, stk. 5**

Mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan der aftales en anden model for løsning af interesselister, der erstatter § 19, stk. 1-4. En sådan aftale kan være en generel aftale, der omfatter alle forhold om løsning af interesselister vedrørende ny løndannelse, eller en aftale, der kan omfatte en konkret interesseliste.

## **Bilag. 3 Fælleserklæring af 13. februar 1998 om gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter**

Kommunernes Landsforening  
 Amtsrådsforeningen  
 Københavns Kommune  
 Frederiksberg Kommune  
 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

### **Gennemførelse af nyt lønsystem i kommuner og amter<sup>ii</sup>**

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO har afholdt drøftelser om gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter.

1. Parterne er enige om, at det er begge parters ansvar, at det nye lønsystem kommer til at fungere. Det er væsentligt, at de lokale parter understøtter alle de nye lønelementer, der har været enighed om at indføre. Det nye lønsystem indeholder mange muligheder for at aftale en (amts)kommunal lønprofil, der omfatter såvel grupper af medarbejdere som enkelte medarbejdere.
2. Parterne er enige om, at gennemførelsen af det nye lønsystem i kommuner og amter, som medfører en omfattende decentralisering af løndannelsen, er en kæmpeopgave for kommuner og amter og (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer, herunder tillidsrepræsentanterne.
3. Det nye lønsystem vil medføre en øget løndannelse decentralt, hvor de lokale parter indgår aftaler om indplacering i det nye lønsystem, og i forskelligt omfang anvender kvalifikationsløn, funktionsløn og resultatløn. Det decentrale forhandlingssystem med aftalefrihed inden for bestemmelserne i rammeaftalen og de kollektive overenskomster tildes hermed en væsentlig rolle for, at den fremtidige løndannelse sker i overensstemmelse med de fælles intentioner i det nye lønsystem.
4. Med de nye lønformer er der indført en mere fleksibel løndannelse decentralt. Den baseres på en klar sammenhæng mellem løn- og personalepolitikken samt en synlig forbindelse mellem gruppens eller den enkeltes aflønning og opfyldelse af mål. Ny løndannelse kan således understøtte udvikling og kvalitet i det arbejde, der udføres, og den enkelte ansattes engagement og kvalitet i arbejdslivet. Det er ikke hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn.
5. Parterne er enige om, at en forsvarlig lokal forhandlingsafvikling er af helt afgørende betydning for en succesfuld indarbejdelse af den nye løndannelse i den enkelte kommune og det enkelte amt. Det kan medføre, at et antal forhandlinger ikke er afsluttet inden 1. april 1998, men vil blive afsluttet i tiden derefter.  
 Parterne forudsætter samtidig, at man lokalt udfolder bestræbelser for at færdiggøre flest mulige

forhandlinger inden 1. april 1998.

Uanset, om de decentrale forhandlinger er afsluttet den 1. april 1998, er der under drøftelser mellem parterne og lønanvisende myndigheder skabt sikkerhed for, at alle får den aftalte løn med virkning fra det nye lønsystems ikrafttræden den 1. april 1998.

6. Parterne er enige om at holde den tættest mulige kontakt med henblik på at tilgodese parternes fælles mål med lønprojektet, også ved politiske udmeldinger, og er i øvrigt enige om at fremhæve følgende intentioner bag og forventninger til lønprojektet:
- Målsætningen for ny løndannelse er ikke at opnå besparelser på lønbudgettet. Ved O.97 er der afsat begrænsede midler i form af en forlodsfinansiering på 0,2% til ny løndannelse, men der er ikke i aftaler og overenskomster fastlagt et loft for den lokale lønudvikling. Et eventuelt merforbrug indgår i O.99. Midlerne vil gradvist blive større, bl.a. som følge af bortfald af anciennitetsbestemt løn samt ved aftalt finansiering ved fremtidige overenskomstfornyelser. De ansatte kan således forvente en decentral lønudvikling i fremtiden.
- a) Ved overenskomstfornyelsen er det aftalt, at alle nuværende ansatte som minimum sikres bevarelse af hidtidig løn under forudsætning af, at vedkommende bevarer hidtidig stilling med hidtidig beskæftigelsesgrad. Hvis hidtidig aflønning for en ansat overstiger lønnen efter de nye kriterier, skal der lokalt aftales tillæg for at dække lønforskellen.
- b) Det nye lønsystem består af 4 elementer (grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløns):  
**Grundlønnener** en centralt aftalt varig løndel.  
**Funktionsløner** en varig eller en midlertidig løndel.  
**Kvalifikationsløner** som forudsat i rammeaftalen en varig løndel for den enkelte medarbejder, medmindre 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.  
**Resultatløner** typisk en midlertidig løndel.
- c) Ved indgåelse af nye decentrale lønaftaler tages der stilling til, om hidtil ydede løndele, herunder eventuelle udligningstillæg, helt eller delvist skal afløses af nye løndele, eller om nye løndele lægges til den hidtil aftalte løn. De lokale aftaler skal respektere de pågældende aftaler/overenskomster. Der kan ikke modregnes i overgangstillæg, med mindre det fremgår af pågældende aftale/overenskomst.
- d) Ved indgåelse af nye decentrale aftaler tages der stilling til, om der skal aftales lønreduktion som følge af fremtidige stigninger i grundløn, funktionsløn eller kvalifikationsløn. Det bør indgå i overvejelserne, at det ikke er hensigten at yde dobbeltbetaling for samme funktion/kvalifikation.
- e) Oprykning til højere løntrin er altid pensionsgivende. Funktions- og kvalifikationsstillæg er, med mindre andet aftales lokalt, pensionsgivende og reguleres med de generelle lønstigninger.

### København, den 13. februar 1998

For  
 Kommunernes Landsforening  
 Søren Andersen  
 Herluf Ibsen

For  
 Amtsrådsforeningen  
 K. Ebbensgaard  
 Per Korshøj

For  
 Københavns Kommune  
 P.O.V.

Hans Simmelkjær  
Jan Tønners

For  
Frederiksberg Kommune  
Lisbeth Haagensen

For  
Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte  
Poul Winckler  
Jørgen Holst

---

<sup>i</sup> Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen. [Udsteders note]

<sup>ii</sup> Denne fælleserklæring fra parterne blev udarbejdet i februar 1998, dvs. 11/2 måned før det nye lønsystem trådte i kraft. Parterne er fortsat enige om indholdet i fælleserklæringen. Punkt 7a (vedr. forlodsfinansieringens størrelse) og 7f refererer dog tidsmæssigt til aftale om nye lønformer fra 1997 og 1999. For så vidt angår disse bestemmelser henvises til de gældende regler. [Udsteders note]