

AFTALE OM

LOKAL LØNDANNELSE

FOR DET REGIONALE OMRÅDE 2011



Sundhedskartellet



Aftale om lokal løndannelse for det regionale område 2011

Layout: Dansk Sygeplejeråd

Grafisk Enhed 13-02

Copyright © Sundhedskartellet 2013

Januar 2013

Alle rettigheder forbeholdes.

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

Indledning	4	Bilag 1 - Det lokale økonomiske råderum	42
Kapitel 1. Anvendelsesområde	5	Bilag 2 - Løsning af lokale interessetvister	44
§ 1. Område	5	Bilag 3 - Rammer for lokal løndannelse	46
Kapitel 2. Lønmodel	6	Bilag 4 - Aflønning af tillidsrepræsentanter i relation til lokal løndannelse	48
§ 2. Lønmodel	6	Bilag 5 - Den gode lokale forhandling..	49
Kapitel 3. Pension og uddannelse	10	Bilag 6 - Resultatløn	50
§ 3. Pension	10	Bilag 7 - Aftale om udmøntningsgaranti	51
§ 4. Uddannelse	13	Bilag 7.1 - Beregningsgrundlag	55
Kapitel 4. Lokal forhandlingsprocedure	15	Bilag 7.2 - Beregning af forbrug	56
§ 5. Lønpolitisk drøftelse	15	Bilag 8 - Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger	57
§ 6. Forhandlinger og procedureaftale ..	17	Bilag 9 - Aftale om beskæftigelsesanciennitet for ansatte i kommuner og amter	60
§ 7. Statistik	22	Bilag 10 - Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem SHK og de (amts) kommunale arbejdsgiverparter	63
§ 8. Råderum til lokal løndannelse	23	Bilag 11 - Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter	64
§ 9. Udmøntningsgaranti	25		
§ 10. Gennemsnitsløngaranti	26		
Kapitel 5. Aftaleindgåelsen	27		
§ 11. Aftaleparter	27		
§ 12. Forhandlingsfællesskaber	28		
§ 13. Forhåndsftaler	29		
§ 14. Begrundelser	30		
Kapitel 6. Opsigelse og ophør af aftaler om lokale lønforbedringer	32		
§ 15. Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet eller resultatløn	32		
§ 16. Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer	34		
Kapitel 7. Rets- og interesse-tvister	36		
§ 17. Retstvister	36		
§ 18. Interessetvister	37		
Kapitel 8. Ikrafttrædelse og opsigelse	41		
§ 19. Ikrafttrædelse og opsigelse	41		

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 Løn- og Takstnævn (RLTN), hvor der er aftalt lokal løndannelse.

Kommentarerne i denne aftale svarer i hovedtræk til de kommentarer, der var knyttet til den hidtidige aftale om lokal løndannelse, bortset fra steder, hvor der ved OK11 er aftalt afgørende ændringer.

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

KAPITEL 2. LØNMODEL

I Sundhedskartellets overenskomster er angivet hvilket løntrin, der skal indplaceres på. Desuden kan være angivet en række centralt fastsatte kriterier, som f.eks. bestemt erhvervet specialuddannelse, som giver ret til indplacering/oprykning til højere løntrin eller et centralt fastsat kronetillæg.

Der kan lokalt aftales lønforbedringer i form af oprykning til højere løntrin eller tillæg. Desuden kan der aftales resultatløn.

Sundhedskartellet og de regionale arbejdsgivere er enige om, at det ikke er hensigten, at medarbejdere i længere perioder alene er på grundløn eller løn i henhold til indplaceringen på løntrin efter overenskomsten, jf. aftalens § 6.

Der bør som udgangspunkt foretages årlige lønforhandlinger lokalt, jf. aftalens § 6.

I en række Sundhedskartelsaftaler er det fastlagt, hvorvidt grundløn/indplaceringsløn samt lokalt aftalte lønelementer og resultatløn skal/kan medregnes, når der ydes betaling for:

- merarbejde
- funktion/konstitution
- åremålsansættelse
- suspension.

§ 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.

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

Det fremgår af Sundhedskartelletts lederoverenskomst, hvilken grundløn den enkelte leder som minimum skal indplaceres på. Der kan lokalt indgås (forhånds)aftale om at indplacere på en grundløn i løntrinsskalaen. Derudover kan der lokalt aftales tillæg.

Det fremgår af Sundhedskartelletts overenskomst for ikke-ledende medarbejdere, hvilket løntrin den enkelte som minimum skal indplaceres på. Derudover kan der lokalt aftales indplacering på et højere løntrin og/eller tillæg.

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

AFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE

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, handlegkompetence 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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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.

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.

I aftalen om beskæftigelsesanciennitet (bilag 9) er fastlagt, hvorledes beskæftigelse medregnes, hvis lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer er baseret på erfaring (beskæftigelsesanciennitet), f.eks. hvordan erfaring medregnes ved tiltræden/fratræden på en anden dato end den 1. i en måned.

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/indplaceringens/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 løndelev helt eller delvist skal afløses af nye løndelev, eller om nye løndelev 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.

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

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 to muligheder:

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

Ved overgangen til Sundhedskartellets ny lønmodel skulle personalekontoret i amtet notere i personalesagen, hvilket løntrin på KTO-skalaen den pågældende tjenestemand var aflønnet efter. Har tjenestemanden efter overenskomst, aftale eller i henhold til sit ansættelsesbrev ret til automatisk oprykning til et højere løntrin, end den pågældende er aflønnet på, noteres dette ligeledes i personalesagen. Det skal præciseres, at en aftale for den samme del af lønnen alene kan indgås efter enten a) eller b).

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.

Oprykning til et højere løntrin i Sundhedskartellets lønskala giver ikke i sig selv en automatisk indregning i tjenestemandspensionen. Lønforbedringen skal aftales pensionsgivende efter metode a) eller b).

Ved den lokale lønforhandling skal der således også tages stilling til, efter hvilken af de to metoder lønforbedringen skal gøres pensionsgivende for tjenestemanden. Den aftalte metode skal noteres i personalessagen samt hos regionens lønkontor.

Over et længere forløb kan man godt forestille sig, at en tjenestemand får en række tillæg, hvorefter nogle gøres pensionsgivende efter metode a og andre efter metode b.

Retsstillingen for tjenestemænd, herunder retten til tjenestemandspension, er i øvrigt uændret.

AFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE

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 Sundhedskartelletts område.

SUNDHEDSKARTELLET'S KOMMENTARER

Der er aftalt et minimum for tillæg til ikke-ledende personale på kr. 6.100 (1.1.2006 niveau) årligt, jf. § 2, stk. 1, litra b).

Der kan i forhold til metode b) dog også lokalt aftales, at tillæg er pensionsgivende, selv om summen af tillæg er under kr. 4.300 (1.1.2006 niveau).

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

§ 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.

Midler kan anvendes såvel til lønsupplering som til kursusafgifter m.m.

Der kan således også indgås forhåndsaftaler, jf. § 13, om efter- og videreuddannelse.

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.

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. (Såfremt den enkelte overenskomst har bestemmelser herom, tilsidesættes de dog ikke).

Voksenuddannelse er fx åben uddannelse, almen voksenuddannelse, studieforberevende enkeltfagsundervisning eller arbejdsmarkedsuddannelse. Hertil kan der ikke opnås SU.

**KAPITEL 4. LOKAL FORHANDLINGS-
PROCEDURE**

§ 5. LØNPOLITISK DRØFTELSE

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

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 den nye MED-håndbog, der gælder fra 1. april 2011, fremgår det ikke længere eksplicit, at Hovedudvalget kan inddrage emner, såsom kommunens lønpolitik, i dets årlige drøftelse. I stedet er der som noget nyt en bestemmelse om, 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. § 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, kompetenceudvikling mv.

I henhold til § 6, stk. 1 skal der indgås en aftale om regler og tidsfrister for de lokale forhandlinger med de (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.

Det er Sundhedskartellet opfattelse, at regler og tidsfrister for de lokale forhandlinger skal aftales i henhold til aftalens § 6, stk. 1.

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

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. 1, og til bemærkningen til § 15, stk. 1, i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg for Sundhedskartellet 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

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

Det er Sundhedskartellet's 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 forhandlingsterminer
- 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.

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.

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 forhandlings-terminer - mulighed for at aftale lønvilkår i forbindelse med nyansættelser, herunder nyoprettede stillinger og væsentlige stillingsændringer mv.

AFTALE OM LOKAL LØNDANNELSE

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 à contoløn 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.

SUNDHEDSKARTELLETS KOMMENTARER

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 interessetvistssystemet, der bl.a. rummer mulighed for, at à contolønssager afgøres ved en opmand, jf. § 18.

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 samt § 11, stk. 4 i MED-rammeaftalen for Sundhedskartellets 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.

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 dén forbindelse være hensigtsmæssigt at have en fælles aftale om forbedrelsen 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.

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

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.

Formålet er at sikre, at lønforhandlerne i hele forhandlingsforløbet ikke skaber "uligeløn" for mænd og kvinder.

Ved denne vurdering kan begrundelsen i henhold til § 14, stk. 1 være af betydning og bør derfor inddrages.

§ 7. STATISTIK

Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger for Sundhedskartellets område gælder.

Aftalen er optrykt som bilag 8.
Lønstatistikken opdeles i:

- "alle ansatte"
- "alle ansatte eksklusive ekstraordinært ansatte"
- "ansatte begge år i samme stilling".

Lønstatistikken skal som minimum indeholde oplysninger om:

- gennemsnitsløn
- lønudvikling fordelt på løndelev (grundløn, tillæg, genetillæg, feriegodtgørelse og pension). Tillægsdelene skal kunne fordeles på centralt og lokalt aftalte tillæg.

Lønstatistikken skal endvidere være opdelt på køn.

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

Statistikken skal leveres på det niveau, der forhandles på, for eksempel afdelingsniveau, suppleret med oplysninger på institutions-, regions- og landsniveau.

Statistikkerne skal suppleres med oplysninger om den enkelte ansattes aktuelle lønsammensætning.

Det Fælleskommunale løndatakontor (FLD) udarbejder statistikker månedsvis på regionsniveau. Statistikkerne er tilgængelige på www.fldnet.dk.

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

§ 8. RÅDERUM TIL LOKAL LØNDANNELSE

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

Ved OK 11 blev der ikke aftalt afsættelse af midler til lokal løndannelse. Der er således ingen forlodsfinansiering af lokal løndannelse, og derfor skal alle lokalt aftalte lønforbedringer finansieres af det økonomiske råderum.

Det økonomiske råderum er udtryk for de muligheder, der er for lokalt at aftale lønforbedringer. 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 Sundhedskartelletts 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 oplyst 12 forskellige elementer, som kan påvirke det økonomiske råderum i opadgående eller nedadgående retning.

De centrale overenskomstparter har ved overenskomstindgåelsen denne gang forudsat, at den såkaldte reststigning er 0. Reststigningen er den lønudvikling, som går ud over den samlede ramme i overenskomstforliget. Reststigningen bliver opgjort samlet set for alle regioner. Viser det sig efterfølgende, at forudsætningen ikke er blevet opfyldt, vil dette påvirke det efterfølgende års udmøntning fra reguleringsordningen.

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 regions 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.

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 råderrum.

Det er vigtigt, at personalerepræsentanterne i Hovedudvalget er opmærksomme på, at de i drøftelserne af regionens budget, jf. MED-aftalens § 9, stk. 7 bør søge 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 og reststigningen.

§ 9. UDMØNTNINGSGARANTI

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse gælder.

Aftalen om udmøntningsgarantien gælder fortsat men har i denne overenskomstperiode ingen praktisk virkning, da der ikke er nogen forlodsfinansiering. Aftalen er optrykt som bilag 7.

§ 10. GENNEMSNITSLØNGARANTI

Aftale om gennemsnitsløngaranti for Sundhedskartellet's område gælder.

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

KAPITEL 5. AFTALEINDGÅElsen

§ 11. AFTALEPARTER

Aftaler om anvendelse af lokal løndannelse indgås mellem regionsrådet/den selv-ejende institution - herunder de hertil be-myndigede – og (lokale) repræsentanter for organisationerne i Sundhedskartellet.

De lokale repræsentanter for organisa-tionerne, 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 af-deling. Det forekommer også, at de lokale forhandlinger varetages fra et centralt kon-tor.

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

I det følgende betegnes ovennævnte som regionen henholdsvis (lokale) repræsen-tanter 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 for-handlingsberettigede personaleorganisa-tion (den personaleorganisation, der har underskrevet overenskomsten).

Hvis der er tvivl om, hvem der er den for-handlingsberettigede 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 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, 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.

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.

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.

Enhver aftale skal indeholde en begrundelse. Herved fremmer man, at der i den enkelte region arbejdes målrettet for at anvende og udvikle kvalifikationer og kompetencer samt arbejds- og ansvarsområder i en lønmæssig sammenhæng.

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 10.

De oplistede kriterier er ikke udtømmende.

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**

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

Der er vedrørende lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet og lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer i § 15 -16 søgt sondret mellem, hvorvidt der er tale om opsigelse/ophør/ændring af en kollektiv lokalaftale eller 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 den, der har aftalekompetencen, er opmærksom på, at der anvendes så præcise formuleringer som muligt i opsigelses-/ophørsbestemmelserne.

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

Stk. 1

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

Bestemmelsen beskriver, hvordan lønforbedringer kan opsiges eller ændres. Tilsvarende gælder for aftaler om resultatløn.

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 resultatløn bortfalder. Lokalt aftalte lønforbedringer kan desuden ophøre i overensstemmelse med bestemmelser herom i den lokale aftale, herunder forhåndsaftaler.

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.

I § 15, stk. 2 beskrives, under hvilke betingelser funktionsbestemte lønforbedringer kan ophøre. Lønforbedringerne kan ophøre – uanset om de er aftalt centralt eller lokalt – hvis funktionen bortfalder, og det var en forudsætning for lønforbedringen, at den bestemte funktion faktisk varetages. Tilsvarende gælder for aftaler om resultatløn.

Det kan endvidere i den lokale aftale, herunder i forhåndsaftaler, være fastlagt, under hvilke betingelser funktionsbestemte lønforbedringer ophører.

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

§ 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.

Bestemmelsen beskriver, hvordan lønforbedringer kan opsiges eller ændres.

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.

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.

I en voldsgiftssag 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.

Denne retsstilling er uændret efter overgangen til lokal løndannelse.

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 INTERESSE-TVISTER**§ 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.

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 retstvistafतालens 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 mægling/møde/forhandling mellem Sundhedskartellet og den pågældende arbejdsgiverpart.

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

§ 18. INTERESSETVISTER

Interessetvister 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 interessetvister. De skal følges ved tvister mellem en organisation og de regionale arbejdsgiverparter, med mindre der lokalt er indgået en anden model for løsning af interessetvister, jf. stk. 5.

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

Stk. 1.

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

Niveau 1.

Stk. 2.

Bilægges interessetvisten 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.

Niveau 2

Stk. 3.

Bilægges interesseløst 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.

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 à 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.

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.

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 interesseløst sager kan en udpeget opmand træffe afgørelse, såfremt sagen ikke kan forliges i det paritetisk sammensatte nævn. Dette gælder for sager om à contoløn (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 à contoløn, så længe der ikke var opnået enighed om vilkårene. Med udbygningen af interesseløst systemet er det ikke længere muligt. Opmandsmodellen modvirker således ensidig lønfastsættelse fra arbejdsgiversiden.

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

BEMÆRKNINGER:

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

Stk. 6.

Såfremt interesselisten 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.

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

I bilag 2 er interesselistesystemet beskrevet grafisk.

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. lønningrådsbehandling.

Retsstillingen for tjenestemænd er i øvrigt uændret.

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 ovenfor 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 "kantillæg" eller "skal-tillæg":"

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

KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

§ 19. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftale har - hvor intet andet er nævnt - virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2.

Aftale kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Indgåede aftaler fortsætter uændret uanset opsigelse af denne aftale.

København, den 20. marts 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen/ Lotte Pedersen

For SUNDHEDSKARTELLET:

Grete Christensen/ Helle Varming

DET LOKALE ØKONOMISKE RÅDERUM

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

INLEDNING

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.

Overenskomtparterne 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 fraværsituationer.
8. "Ikke-lønkrone" konverteres til lønkrone, 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 delvist 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.¹

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.

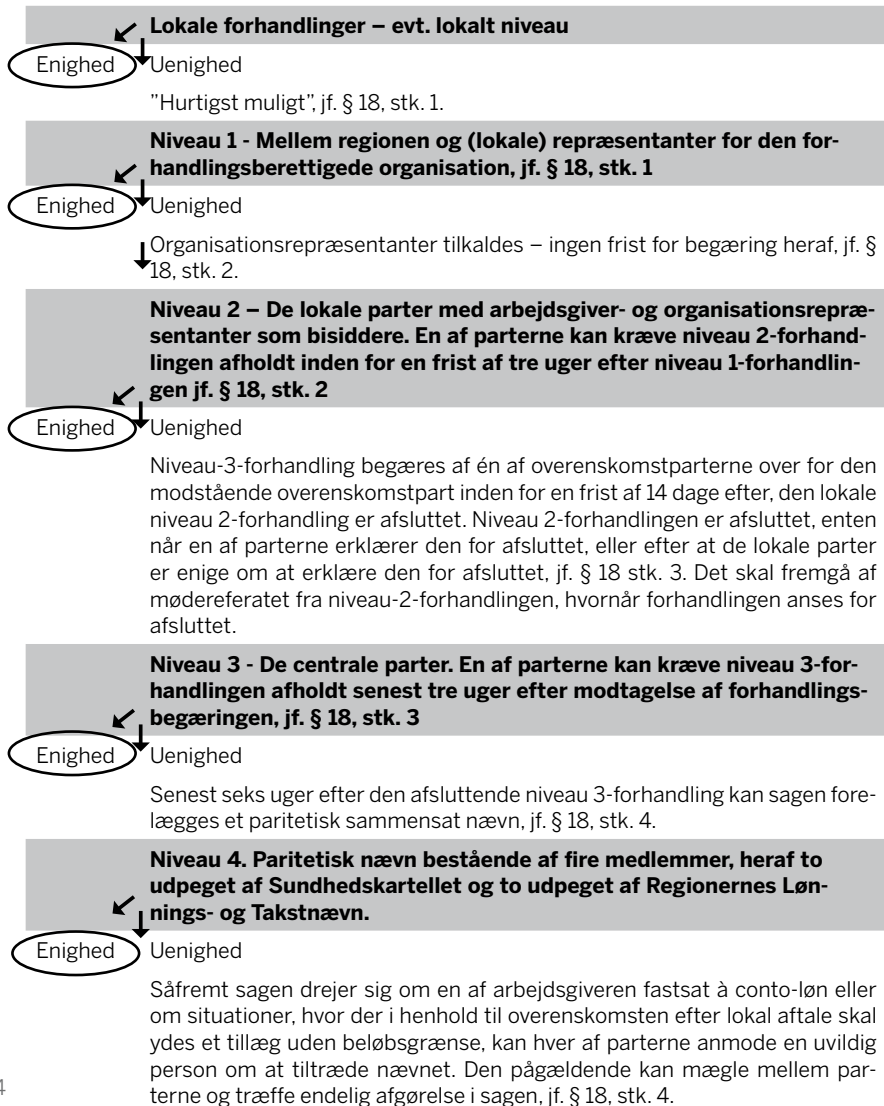
¹ Ved indgåelse af aftaler i de enkelte overenskomster for en del af en personalegruppe kan der være anvendt midler til forventede lokale afledte lønaftaler for resten af personalegruppen.

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

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 basis-funktioner. Kerneområdet er det enkelte fags kernefunktioner og er patient/brugerrettet:

- 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/deres 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 souschef funktioner
- varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for det ledelsesmæssige område.

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 af, 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 forhånds-aftale – 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 forhånds-aftale 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 tvisteløsnings-systemet i lokal løndannelse.

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 særligt 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 baglande.
- Husk, at begge parter er ansvarlige 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 dem(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 ikkeplanlagte 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 Takstnævn forhandlingsområde, som er omfattet af en overenskomst eller aftale indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en personaleorganisation, der er medlem af Sundhedskartellet. 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 den regionale 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 for nye midler til lokal løndannelse, jf. § 3.

Stk. 2.

Udmøntningspligten angår de centralt afsatte midler til lokal løndannelse. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantien. 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 garantien.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Udmøntningsgarantien udgør et minimum. Der er ikke noget maksimum. Det samlede råderum for de lokale forhandlinger udgøres af de elementer, der indgår i bilag 1 til aftale om lokal løndannelse for Sundhedskartellet område.

§ 3. UDMØNTNINGSGARANTI I 2009 OG 2010

Stk. 1.

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.

BEMÆRKNINGER:

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

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

§ 4. BEREGNINGSGRUNDLAG

Stk. 1.

Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantien baseres på den udbetalte løn i marts 2008 og maj 2009, jf. bilag 1. 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 de centrale parter 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.

BEMÆRKNING:

Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 2.

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. Opgørelsen skal særskilt angive, hvor stor en del af forbruget, som man lokalt ikke er enige om skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, stk. 1. nr. 2.

BEMÆRKNINGER:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at regionen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for garantigruppen. 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, stk. 1. 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

Stk. 1.

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 nyansættelse.
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 resultat-løn
4. Aftaler indgået i henhold til arbejdstidsaftalen.

Eksempel:

Hvis der efter arbejdstidsaftalens (OK 11.05.09.01) § 11, stk. 3, lokalt er enighed om at forhøje tillægget for nattjeneste fra 30,5 % (pr. 1. april 2010: 32,5 %) af timelønnen til 35,5 % eller anden procent af timelønnen, indgår forhøjelsen ikke ved opgørelse af udmøntningsgarantien.

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 garantigruppen.

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 03-04-2009

For

Regionernes Lønnings- og Takstnævn:
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For

Sundhedskartellet:
Connie Kruckow

/ Helle Varming

BEREGNINGSGRUNDLAG

Som grundlag for garantierne anvendes lønudbetalingen i marts 2008 og maj 2009 opgjort i niveau 1. april 2009 henholdsvis 1. april 2010 og ganget med 12, jf. § 4, stk. 1. I beregningsgrundlaget medtages den udbetalte løn inklusive pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, men eksklusiv særydelser (hverken ikke-lønafhængige eller lønafhængige medtages).

FLD kan bistå med beregning af en lønsum pr. region for henholdsvis 2009 og 2010. FLD påregnes at have opgørelserne klar pr. 1. november 2008 og pr. 1. september 2009. Garantierne for selvejende institutioner omfattet af aftalen beregnes konkret af den enkelte region eller institution.

BEREGNING AF FORBRUG

Pkt. I. Belastning for lønordninger:

Udgangspunktet er, at belastningen af de enkelte lønordninger beregnes som helårsvirkningen af den faktiske aktuelle udgift ordningen medfører. Det indebærer at tillæg som træder i kraft 1. april omregnes til helårsvirkning.

Belastningen for forbrug i 2009 opgøres i niveau 1. april 2009.

Belastningen for forbrug i 2010 opgøres i niveau 1. april 2010.

1) Tillæg

Belastningen udgør det faktiske udbetalte tillæg. Hertil lægges eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. For overenskomstansatte med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges kun pensionsbidrag ved beregning af belastningen såfremt der af tillægget indbetales pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Tidsbegrænsede tillæg aftalt af mindre end 1 års varighed indgår med hele den faktiske udgift i det år, hvor udmøntningen igangsættes.

2) Løntrinsændringer

Lønændringer kan ske i form af indplacement på højere løntrin.

Belastningen ved en løntrinsændring beregnes som forskellen mellem den hidtidige aflønning og aflønningen efter tillægelse af løntrin opgjort i 1. april niveau.

Hertil lægges forskellen i eventuelt pensionsbidrag og særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse. Særlig feriegodtgørelse tillægges af lønforskellen, men ikke af pensionsforskellen. For overenskomstansatte

med en pensionsordning beregnes pensionsbidraget som den faktiske merudgift. For tjenestemænd tillægges ikke pensionsbidrag ved beregning af belastningen.

Pkt. II. Timelønnede

Belastningen af tillæg eller løntrinsændringer til timelønnede indgår i opgørelsen af forbrug med det faktisk udbetalte beløb.

BEMÆRKNING:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. III. Pensionsforbedringer

Pensionsforbedringer kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom belaster med det faktiske indbetalte beløb.

BEMÆRKNING:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Pkt. IV. Udgifter til uddannelsesformål

Aftaler om løn eller lønsupplement i forbindelse med efter- og videreuddannelse kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom behandles som for lønordninger, jf. pkt. I.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. kan finansieres af midler til lokal løndannelse. Aftaler herom belaster med det faktiske betalte beløb.

BEMÆRKNING:

Forbruget registreres manuelt og indgår i den samlede opgørelse over forbrug.

Midler, der er finansieret fra lokale kompetenceudviklingspuljer, indgår ikke i udmøntningsgarantien.

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 foranlediger 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 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 5 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 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.

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 Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året en opgørelse over de enkelte personale-/stillingskategoriers lønudvikling på landsniveau og regionalt niveau.

Stk. 2.

Der udarbejdes af Det Fælleskommunale Løndatakontor (FLD) mindst én gang om året landsdækkende regionsorienterede lønstatistikker.

Stk. 3.

Den samlede lønudvikling gøres op på landsplan for arbejdsgiverområder og hovedorganisationer en gang om året.

BEMÆRKNINGER:

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

Endvidere henvises til FLD's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres lønstatistikker på regionalt niveau (LOPAKS).

KAPITEL 3. TVISTER, IKRAFTRÆDEN 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 Sundhedskartellet/Regionernes Lønnings- og Takstnævn med henblik på afholdelse af mæglingssmøde/forhandling mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet og følger i øvrigt Retstvisteaftalens bestemmelser.

§ 5. IKRAFTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2013.

København, den 17. august 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN:
Signe Friberg Nielsen/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET:
Grete Christensen/ Helle Varming

AFTALE OM BESKÆFTIGELSESANCIENNITET FOR ANSATTE I KOMMUNER OG AMTER

§ 1. INDLEDNING

Stk. 1.

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte og overenskomstansatte i kommuner og amter.

Stk. 2.

Aftalen gælder i de kommuner og amter, der hører til KL's og Amtsrådsforeningens forhandlingsområder, samt i Københavns og Frederiksberg kommuner.

Stk. 3.

Aftalen gælder, hvor der i lønmæssig sammenhæng er tillagt en forudgående periodes erfaring, beskæftigelse eller ansættelse m.v. lønmæssig betydning, med mindre der i de enkelte overenskomster eller aftaler er fastsat særlige regler vedrørende §§ 2-3 efter denne aftale om beskæftigelsesanciennitet.

§ 2. ALMINDELIGE BESTEMMELSER OM BESKÆFTIGELSESANCIENNITET

Stk. 1.

Beskæftigelsesancienniteten regnes fra den 1. i en måned, og altid i hele måneder.

Stk. 2.

Ved tiltrædelse på en dato efter den 1. i en måned regnes beskæftigelsesancienniteten fra den 1. i den følgende måned.

Stk. 3.

Ved fratrædelse på en anden dato end den sidste i en måned medregnes hele fratrædelsesmåneden i beskæftigelsesancienniteten.

§ 3. BESKÆFTIGELSESKRAV

Stk. 1.

Full beskæftigelsesanciennitet optjenes ved mindst 8 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Stk. 2.

Der optjenes ingen beskæftigelsesanciennitet ved beskæftigelse i mindre end 8 timer pr. uge i gennemsnit.

Stk. 3.

En ansat optjener beskæftigelsesanciennitet i det tidsrum, den pågældende varetager sin stilling, idet dog følgende fraværsperioder medregnes i beskæftigelsesancienniteten:

- 1) ferie
- 2) midlertidig tjeneste i anden stilling
- 3) sygdom
- 4) barsel- og adoptionsfravær med løn
- 5) barsel- og adoptionsorlov uden løn efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.
- 6) fravær med henblik på varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet
- 7) tjenestefrihed med løn og
- 8) indkaldelse til aftjening af værnepligt.

BEMÆRKNING TIL § 3, STK. 3, NR. 1:

Det bemærkes, at ferieperioder medregnes, uanset om den pågældende har optjent ret til ferie med løn eller feriepenge, eller om ferie afholdes uden løn.

BEMÆRKNING TIL § 3, STK. 3, NR. 7:

Tjenestefrihed med løn medregnes i hele beskæftigelsesancienniteten.

Tjenestefrihed uden løn er principielt ikke beskæftigelsesanciennitetsgivende. Kortvarige tjenestefrihedsperioder uden løn, hvor lønfradraget beregnes efter § 3 i aftalen om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale medregnes i beskæftigelsesancienniteten. I medfør af tjenestemandregulativets § 38, stk. 4, kan det bestemmes, at tjenestefrihedsperioden medregnes i beskæftigelsesancienniteten. Tilsvarende bestemmelser findes eller praktiseres inden for de enkelte overenskomstområder.

§ 4. DOKUMENTATION FOR ANSÆTTELSE

Stk. 1.

En erklæring fra kommunen/amtet om en fratrædende persons ansættelse skal indeholde oplysning om

- 1) datoen for tiltrædelsen
- 2) datoen for fratrædelsen og
- 3) beskrivelse af indplacering og lønforløb i den seneste stilling inden fratrædelsen, herunder oplysning om beskæftigelsesgraden (beskæftigelsesbrøk).

Stk. 2.

Erklæring efter stk. 1 udleveres uopfordret i forbindelse med fratrædelsen, hvis dette er foreskrevet ved den aftale/overenskomst, som den ansatte har været omfattet af. I andre tilfælde udleveres erklæring efter stk. 1, hvis den ansatte anmoder herom. En erklæring kan eksempelvis finde

anvendelse, hvor der centralt er aftalt kvalifikationsløn betinget af ansættelsestid, jf. den enkelte overenskomst/aftales bestemmelser herom.

Stk. 3.

En erklæring efter stk. 1 forudsættes lagt til grund ved ansættelse i en ny stilling, hvis erklæringens udvisende er i overensstemmelse med de oplysninger, som den nyansatte giver om sin hidtidige beskæftigelse.

§ 5. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

****NYT****

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 01-04-2002.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31-03, dog tidligst til den 31-03-2005.

Stk. 3.

Aftale af den 03-07-1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtsskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet ophæves, jf. dog stk. 4.

Stk. 4.

For ansatte efter løntrinssystemet, der ikke er omfattet af rammeaftalen om ny løndannelse, finder aftale af den 03-07-1989 om lønanciennitet m.v. for kommunalt/amtsskommunalt ansatte med aflønning efter tjenestemandslønssystemet fortsat anvendelse.

København, den 19. april 2007

FOR: REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen / Tine Holst

FOR: SUNDHEDSKARTELLET:

Connie Kruckow / Helle Varming

PROTOKOLLAT TIL AFTALE OM ANSÆTTELSESBREVE MELLEM SHK OG DE (AMTS)KOMMUNALE ARBEJDSGIVERPARTER

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

De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Sundhedskartellet (SHK) 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 19. april 2007

FOR: REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen / Tine Holst

FOR: SUNDHEDSKARTELLET:

Connie Kruckow / Helle Varming

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.

Aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet:

København, den 28. marts 2012

For REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

Signe Friberg Nielsen / Lotte Pedersen

For SUNDHEDSKARTELLET

Grete Christensen / Helle Varming

SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30

1250 København K

Tlf. 46 95 40 60

shk@sundhedskartellet.dk

www.sundhedskartellet.dk