

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE
OM
DECENTRAL LØN

****NYT** = Nyt i forhold til tidligere gældende aftale**

****NYT** med virkning fra dato = Hvis en bestemmelse træder i kraft efter aftalens ikrafttrædelse**

****NYT** pr. dato = Nyt efter aftalens ikrafttræden**

2018

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALENS OMRÅDE.....	3
§ 2. AFTALEN OM DECENTRAL LØN.....	3
§ 3. FORHANDLINGSPROCEDURE	3
§ 4. LOKALE AFTALER OM DECENTRAL LØN.....	5
§ 5. RETSTVISTER	5
§ 6. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE	5

§ 1. AFTALENS OMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste, som ikke er omfattet af indgåede aftaler/overenskomster om lokal løndannelse mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og én eller flere organisationer.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtigelser, og som ikke er omfattet af indgåede aftaler/overenskomster om lokal løndannelse.

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.

Stk. 3.

Aftalen omfatter ikke:

- 1) Regionsdirektører og
- 2) chefer i kommunale og regionale fællesvirksomheder med politisk reference.

§ 2. AFTALEN OM DECENTRAL LØN

For regionalt ansatte, som er omfattet af § 1, kan der aftales decentral løn.

§ 3. FORHANDLINGSPROCEDURE

Stk. 1.

Aftale om decentral løn indgås mellem regionsrådet, herunder de hertil bemyndigede, i det følgende betegnet som regionen, og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

Forslag om anvendelse af ikke-organisationsopdelt decentral løn kan ikke afvises med henvisning til, at medarbejderen ikke er medlem af en forhandlingsberettiget organisation. Forhandlingsretten udøves af den forhandlingsberettigede organisation (den organisation, der har underskrevet overenskomsten).

Hvis der er indgået en kollektiv aftale eller overenskomst med en organisation uden for Forhandlingsfællesskabet, udøves forhandlingsretten af denne organisation.

Hvis den ansatte hverken direkte eller indirekte er omfattet af en kollektiv aftale eller overenskomst, udøves forhandlingsretten af den organisation in-

den for Forhandlingsfællesskabet, som naturligt kan udøve forhandlingsretten. I tvivlstilfælde rettes henvendelse til Forhandlingsfællesskabet.

Stk. 2.

Regionen og den forhandlingsberettigede organisation kan fremsætte forslag til decentral løn.

BEMÆRKNINGER:

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

Ved en vurdering 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 opgaver.

Opmærksomheden henledes endvidere på, at lønbegrebet i ligelønsloven skal opfattes bredt, dvs. det omfatter ikke alene lønelementerne i aftalen om decentral løn, men alle former for arbejdsvederlag.

Stk. 3.

Forslag til decentral løn fremsættes skriftligt og begrundet over for den anden part.

Stk. 4.

En årlig drøftelse i regionens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg om regionens lokale lønpolitik sker efter bestemmelserne i indgåede aftaler/overenskomster om lokal løndannelse. Grupper, der er omfattet af decentral løn, er omfattet af den årlige lønpolitiske drøftelse.

Stk. 5.

Parterne kan aftale procedure for fremsættelse af forslag til og forhandling af decentral løn. Med mindre andet aftales, afholdes forhandling senest 6 uger efter modtagelsen af forslaget.

Stk. 6.

Såvel regionen som de forhandlingsberettigede organisationer har pligt til at forhandle forslag om anvendelse af midler til decentral løn. Der kan kun gennemføres forslag, hvorom der er enighed mellem parterne, og der er ingen forpligtelse til at indgå en konkret aftale om anvendelse af decentral løn.

§ 4. LOKALE AFTALER OM DECENTRAL LØN

Stk. 1.

Der kan indgås aftaler om funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn, jf. bestemmelserne i indgåede aftaler/overenskomster om lokal løndannelse med tilhørende bemærkninger vedrørende lønmodel, pension, uddannelse, forhandlingsfællesskaber, forhåndsaftaler og begrundelser.

Stk. 2.

Opsigelse af lokale aftaler følger bestemmelserne i indgåede aftaler/overenskomster om lokal løndannelse med tilhørende bemærkninger vedrørende funktionsløn, kvalifikationsløn og resultatløn.

§ 5. RETSTVISTER

Der henvises til bestemmelserne herom i indgåede aftaler/overenskomster om lokal løndannelse med tilhørende bemærkninger.

§ 6. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra den 1. april 2018.

Aftalen erstatter aftale om decentral løn af 30. september 2002 mellem de (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, jf. OK-15 forliget.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2021. Opsigelse skal ske skriftligt.

København den

21 NOV. 2018

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

