

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

ORGANISATIONER I FORHANDLINGS-
FÆLLESSKABET

AFTALE
OM
GENNEMSNITSLØNGARANTI

****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**

2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

GENNEMSNITSLØNGARANTIEN	3
BEREGNINGSGRUNDLAGET FOR GENNEMSNITSLØNGARANTIEN	3
REGULERING AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN	4
GARANTILØNSGRUPPER	5
BILAG 1. BEREGNING AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN FOR ALLE GARANTILØNSGRUPPER.....	9
BILAG 2. OVERSIGT OVER GARANTILØNSGRUPPER OK-15.....	10

GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

Gennemsnitsløngarantien sikrer hver garantilønsgruppe omfattet af lokal løndannelse en vis lønudvikling på landsplan i overenskomstperioden. Hvis den faktiske gennemsnitsløn for grupper er under den aftalte løngaranti, foretages en opfyldning op til løngarantien, dvs. til den løn, som gruppen er sikret som minimum. Der lægges dermed en bund for, hvor lav en lønudvikling en gruppe kan have på landsplan. Midler til opfyldning har hidtil været afsat forlods af den samlede ramme eller af reguleringsordningen og anvendelsen af midler aftales mellem overenskomstens parter.

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

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

Nedenfor er anført de principper for gennemsnitsløngarantien, som parterne er enige om.

Garantilønsgrupperne korrigeres bl.a. som følge af opgave- og strukturreformen med henblik på at gøre garantilønsgrupperne sammenlignelige på opgørelsestidspunkterne.

BEREGNINGSGRUNDLAGET FOR GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

Fastlæggelse/udregning af gennemsnitslønnen

Grundlaget for beregningen af gennemsnitsløngarantierne er gennemsnitslønnen ekskl. overarbejde november 2004.

Såfremt det for enkelte garantilønsgrupper gør sig gældende, at der ikke findes fornødne oplysninger for alle medarbejdere til at opgøre den samlede lønsum for hele gruppen foretager Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) en beregning af den gennemsnitlige løn for de indberettede medarbejdere i gruppen, hvilket herefter ganges op, så det korrekte antal fuldtidsbeskæftigede indgår i garantien.

Beregningerne vedrørende fastlæggelse og regulering af gennemsnitsløn foretages så vidt muligt ekskl. ekstraordinært ansatte, flexjobansatte, seniorjobansatte og lignende.

Gennemsnitslønnen for de enkelte garantilønsgrupper beregnes af KRL.

Løn og tid

Grundprincippet er, at nye midler, som anvendes til løn, indgår i garantien. Midler, som anvendes til tid, indgår ikke i garantien. Overarbejde indgår ikke, jf. ovenfor.

For så vidt angår afkøb af eksisterende rettigheder gælder følgende:

1. Når ”lønkroner” afkøbes og anvendes til ”lønkroner”, påvirker det ikke løngarantien.
2. Når ”tid” afkøbes og anvendes til ”tid”, indgår det ikke i løngarantien.
3. Når ”tid” afkøbes og anvendes til ”lønkroner”, indgår beløbet i løngarantien.
4. Når ”lønkroner” afkøbes og anvendes til ”tid”, fratrækkes beløbet i løngarantien.
5. Når ”overarbejde” afkøbes, som enten har været afspadseret eller udbetalt, og provenuet anvendes til ”lønkroner”, indgår det i garantien.

Pension

Pensionsbidrag indgår i garantien med en beregnet værdi.

Nogle garantilønsgrupper består af både tjenestemænd og overenskomstansatte med en tendens til, at antallet af tjenestemænd reduceres. Da tjenestemændenes pension ikke er medtaget i lønsummen, mens pensionsbidrag for overenskomstansatte er med, vil en forskydning fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse påvirke gennemsnitslønnen væsentligt.

For at neutralisere denne virkning er det aftalt, at tjenestemænd i beregningsgrundlaget for gennemsnitsløngarantien opskrives med et pensionsbidrag svarende til den parallelle overenskomstgruppes pensionsbidrag.

REGULERING AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN

Gennemsnitsløngarantien reguleres efter en kronologisk model

Ved hver overenskomstperiode tillægges gennemsnitslønnen for garantilønsgrupperne følgende elementer på udmøntningstidspunktet:

- Ændringer i centralt fastsat løn ved overenskomstfornyelsen, bortset fra midler anvendt til ATP. Merudgifterne opgøres ved organisationsforhandlingerne og tillægges gennemsnitslønnen.

Følgende elementer tillægges reguleret gennemsnitslønnen på udmøntningstidspunktet:

- Generelle lønstigninger fra reguleringsordningen.

Følgende elementer tillægges ureguleret gennemsnitslønnen på udmøntningstidspunktet:

- 72 % af evt. centralt aftalt forlodsfinansiering af lokal løndannelse.
- Generelle lønstigninger.

Af bilag 1 fremgår, hvordan evt. udmøntning fra gennemsnitsløngarantien beregnes. Bilag 1 omhandler alle garantilønsgrupper.

Hvis den faktiske gennemsnitsløns er mindre end garantilønnen afsættes differencen forlods til organisationsforhandlingerne for den pågældende gruppe. Beløbet indgår i opgørelsen af den faktiske samlede lønudvikling for den efterfølgende periode.

GARANTILØNSGRUPPER

Afgrænsning af garantilønsgrupper

Organisationer i Forhandlingsfællesskabet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er enige om følgende principper for afgrænsningen af de nævnte garantilønsgrupper i bestemmelserne om gennemsnitsløngaranti i de enkelte aftaler om lokal løndannelse:

- For hver garantilønsgruppe (personer omfattet af samme eller tilsvarende overenskomst) af en vis størrelse beregnes en gennemsnitsløn på landsplan.
- For små overenskomstgrupper sigtes der mod en sammenlægning af grupper med ens eller tilsvarende arbejdsopgaver med henblik på, at opgørelsen af gennemsnitslønnen omfatter mindst 1.000 personer pr. garantilønsgruppe.
- For større overenskomstgrupper sigtes der mod en opdeling i en basisgruppe og i en ledergruppe. Er der tale om særligt store grupper, kan disse opdeles i 3 garantilønsgrupper (basispersonale, mellemledere henholdsvis ledere), hvis spændvidden i grundlønnen ved opdeling i 2 grupper (en basisgruppe og en ledergruppe) er af en væsentlig størrelse.
- En teknisk forudsætning for opdelingen i garantilønsgrupper er, at dette er muligt efter lønstatistikken.

Aftaler om afgrænsning af personalegrupper indgået ved overenskomstfornyelsen re-spekteres.

I bilag 2 til aftalen er oplistet garantilønsgrupperne pr. 1. april 2015.

Opdelte grupper

Hvis det eksempelvis kun er de nyansatte, som umiddelbart omfattes af principperne for lokal løndannelse, er der tale om ”et snit ned gennem gruppen på den anden led”. I den situation betragtes hele gruppen som overgået til lokal løndannelse. Gennemsnitsløngarantien for denne gruppe beregnes også på grundlag af hele gruppen. Det betyder herefter, at allerede ansatte gennemløber deres nuværende lønforløb som en slags personlig ordning. Da der ikke længere er hjemmel til at yde decentral løn til de pågældende, aftales følgende overgangsordning:

Der gives mulighed for, at der decentralt kan ydes kvalifikationsløn- og funktionsløn- del til de pågældende. Det forudsættes, at man i de lokale forhandlinger afpasser niveauerne, således at der tages hensyn til, at kvalifikationsløn- og funktionsløndelene ikke lægges oven i en grundløn, men oven i et anciennitetsforløb. Resultatløn og andre decentrale løninstrumenter kan anvendes på lige fod med personale aflønnet med udgangspunkt i en grundløn.

****NYT****

Indberetning til KRL

Midler anvendt ved organisationsforhandlingerne fordeles på garantilønsgrupper. Forde-lingen meddeles KRL senest **den 1. oktober 2016**.

København den 25. august 2016

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

For
Blik- og Rørarbejderforbundet
Henrik W. Petersen

For
Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Lisa Herold Ferbing
/ Mogens Kring Rasmussen

For
Dansk El-forbund
Allan Andersen

For
Dansk Metal
Niels Jepsen

For
Dansk Socialrådgiverforening
Dorte Gotthjælp Nielsen
/ Majbrit Berlau

For
3F - Fagligt Fælles Forbund
Ellen Lykkegård

For
FOA - Fag og Arbejde
Dennis Kristensen
/ Jakob Bang

For
Foreningen af Speciallæger
Anja Mitchell
/ Kasper Axel Nielsen

For
Forhandlingskartellet
Jørgen Mosbæk
/ Jørgen Holst

For
Fødevareforbundet NNF
Flemming Mogensen

For
HK/KOMMUNAL
Bodil M. Otto
/ Steen V. Kristensen

For
Ingeniørforeningen, IDA
Thomas Eggert

For
Lederne
Bo Vistisen

For
Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

For
Malerforbundet i Danmark
Martin B. Hansen

For
Pharmadanmark
Sussie Stærk Ekstrand

For
Socialpædagogernes Landsforbund
Benny Andersen

For
Serviceforbundet
Kim Vormsby

For
Sundhedskartellet
Grete Christensen
/ Helle Varming

For
Tandlægeforeningen
Freddie Sloth-Lisbjerg
/ Joakim Lilholt

For
Teknisk Landsforbund
Lone Engberg Thomsen

For
Yngre Læger
Camilla Rathcke
/ Lars Mathiesen

NYT

BILAG 1. BEREGNING¹ AF GENNEMSNITSLØNGARANTIEN FOR ALLE GARANTILØNSGRUPPER

Dato	Tekst	Reg i %
31.marts 2015	A. Udgangspunkt november 2014	x,xx ²
1. april 2015	Generel lønstigning af A	0,96 %
	B. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. april 2015	
1. oktober 2015	Generel lønstigning af A	0,35 %
	C. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2015	
1. oktober 2015	Reguleringsordning/privatlønsværn af C	-0,13 %
	D. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2015	
1. januar 2016	Generel lønstigning af A	0,50 %
	E. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. januar 2016	
1. april 2016	Centrale puljer, organisationsprojekter af A	0,40 %
	F. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. april 2016	
1. oktober 2016	Generel lønstigning af A	1,00 %
	G. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2016	
1. oktober 2016	Reguleringsordning/privatlønsværn (skøn ved forlig) af G	0,00 %
	H. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2016	
1. januar 2017	Generel lønstigning af A	1,20 %
	I. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. januar 2017	
1. oktober 2017	Generel lønstigning af A	0,80 %
	J. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2017	
1. oktober 2017	Reguleringsordning/privatlønsværn (skøn ved forlig) af J	0,34 %
	K. Gennemsnitsløngaranti pr. 1. oktober 2017	

¹ Der afrundes ikke i beregningen af gennemsnitsløngarantien.² Baseret på opgørelsen af gennemsnitsløngarantien fra november 2004 til november 2014 for hver enkelt garantilønsgruppe, jf. aftaler om gennemsnitsløngaranti 2013 (KTO/AC/FOA hhv. SHK).

BILAG 2. OVERSIGT OVER GARANTILØNSGRUPPER OK-15

Ny GG	Område
111 101	Administrations- og IT-personale m.fl. Tandklinikassistenter Laboratorie- og miljøpersonale
111 111	Lægeseekretærer
111 121	Speciallærere mv. Socialrådgivere Professionsbachelor (teknik)
111 201	Pædagogisk personale, basis Værkstedspersonale, basis
111 202	Pædagogisk personale, ledere Værkstedspersonale, ledere
111 211	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere Specialarbejdere
111 301	Sundhedskartellet
111 311	Yngre læger (minus afdelingslæger)
111 312	Overlæger mv. Sygehusapotekere Sygehuslæger (hon.løn) Overtandlæger mv. Chefer
111 321	Social- og sundhedspersonale, basis Audiologiassistenter, basis
111 322	Social- og sundhedspersonale, ledere Audiologiassistenter, ledere
111 331	Hus- og rengøringsassistenter
111 341	Sygehusportører, serviceassistenter mv. Regions- og skolebetjente Vagtcentralpersonale
111 401	Håndværkere Tekniske designere Fotografer