

Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse

KL

Organisationer i KTO

Indholdsfortegnelse	Side
Område, definition og formål.....	3
§ 1. Aftalens område	3
§ 2. Definition og formål	3
§ 3. Udmøntningsgaranti i 2010.....	3
§ 4. Beregningsgrundlag.....	4
§ 5. Opgørelse	4
§ 6. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen	5
§ 7. Tvisteløsningsregler.....	5
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	6
Bilag 1 - Personalegrupper, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantiaftalen	11
Bilag 2 - Det lokale økonomiske råderum.....	19
Bilag 3 - Udmøntningsgarantigrupper pr. 1. april 2010.....	22
Placering i udmøntningsgrupper af overenskomster.....	23
Bilag 4 - Beregningsgrundlag.....	32
Bilag 5 - Beregning af forbrug	33
Pkt. I. Belastning for lønordninger	33
Pkt. II. Timelønnede	33
Pkt. III. Pensionsforbedringer	33
Pkt. IV. Udgifter til uddannelsesformål.....	33
Bilag 6 - Særlig opdeling af udmøntningsgruppe 2	35

Område, definition og formål

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Aftalen gælder for kommunalt ansatte, som er omfattet af en overenskomst i KL's forhandlingsområde, hvori der henvises til denne aftale.

Bemærkning:

[O.08]Aftalen omfatter ikke de personalegrupper, der er nævnt i bilag 1.**[O.08]**

Selvejende institutioner omfattes af en kommunal udmøntningsgaranti i samme omfang, som selvejende institutioner er omfattet af overenskomster med lokal løndannelse.

Stk. 2

Aftalen omfatter ikke § 60-selskaber mv. **[O.08]**samt virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster.**[O.08]**

§ 2. Definition og formål

Stk. 1

Der beregnes i hver kommune en udmøntningsgaranti vedrørende nye midler til lokal løndannelse, jf. § 3.

Stk. 2

Udmøntningspligten angår centralt afsatte midler ved de enkelte organisationsforhandlinger. Summen af disse midler udgør udmøntningsgarantien. Den forholdsmæssige andel af den samlede sum er den enkelte kommune 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 2.

§ 3. Udmøntningsgaranti i 2010

[O.08]Udmøntningsgarantien i 2010 omfatter alle personalegrupper, der er omfattet af denne aftale. Udmøntningsgarantien opdeles i et antal grupper, jf. bilag 3.

Bemærkning:

I 2010 er der med virkning fra 1. april afsat 1,25% eller 0,7% af lønsummen i nye midler til lokal løndannelse til de pågældende personalegrupper.

De afsatte midler er til udmøntning med virkning fra 1. april 2010.**[O.08]**

§ 4. Beregningsgrundlag

[O.08] Beregningsgrundlaget for udmøntningsgarantien baseres på den udbetalte løn i maj 2009, jf. bilag 4. Grundlaget opregnes med stigningen i reguleringsprocenten fra og med 30. september 2009 til og med 1. april 2010 tillagt 0,40 pct. point. [O.08]

Bemærkning:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation orienteres om kommunens beregningsgrundlag i god tid før forhandlingerne indledes. [O.08] Hvis der er sket væsentlige ændringer i forudsætningerne for beregningsgrundlaget, optages der forhandling mellem de centrale parter om justering af beregningsgrundlaget i den pågældende kommune, hvis en af de centrale parter anmoder herom.

Med tillæggelsen af 0,40 pct. point indregnes værdien af forhøjelsen af særlig feriegodtgørelse i 2010. [O.08]

§ 5. Opgørelse

Stk. 1

[O.08] Forbruget opgøres pr. 1. april 2010.

Stk. 2

Opgørelsesniveauet er værdien pr. 1. april 2010.

Stk. 3

Grundlaget for opgørelsen er den årlige varige merudgift.

Bemærkning:

Beregning af forbrug sker efter principperne i bilag 5.

Stk. 4

Til dokumentation af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. februar 2010 en foreløbig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer. Opgørelsen skal indeholde status over de samlede aftaler vedrørende midler fordelt på løngarantigrupper. Opgørelsen skal særskilt angive, hvor stor en del af forbruget, som man lokalt evt. ikke er enige om, skal indgå i opgørelsen, jf. § 6, nr. 2. [O.08]

Bemærkning:

En repræsentant for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation kan anmode om, at kommunen fremlægger en mere specificeret udskrift af statusopgørelsen for den relevante løngarantigruppe. 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, 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 anden faglig organisation, der har forhandlings- og aftaleret for andre medarbejdere omfattet af den samme garantigruppe, betragtes som berettiget interesserede.

Stk. 5

[O.08] Den enkelte kommune skal have opfyldt udmøntningsgarantien pr. 1. april 2010.

Stk. 6

Til dokumentation for opfyldelse af udmøntningsgarantien udleverer kommunen senest den 1. maj 2010 en endelig statusopgørelse til de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer med det indhold, som er anført i stk. 4. **[O.08]**

§ 6. Hvilke aftaler indgår i opgørelsen

[O.08]I opgørelsen indgår alene summen af lokale aftaler, der med virkning fra den 1. april 2010 udmøntes med hjemmel i bestemmelser om lokal løndannelse. **[O.08]** Dog indgår følgende aftaler ikke 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. Hvis 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. **[O.08]**Aftaler om engangsbeløb samt resultatløn.

Bemærkning:

Udmøntningstidspunktet belyses med følgende to eksempler:

Eksempel 1:

I januar 2010 indgås en ny aftale om løntillæg efter aftale om lokal løndannelse med ikrafttrædelse fra den 1. april 2010 – dette forbrug indgår i opgørelsen af udmøntningsgarantien.

Eksempel 2:

I december 2009 indgås en ny aftale om løntillæg efter aftale om lokal løndannelse med ikrafttrædelse fra den 1. februar 2010 – dette forbrug indgår ikke i opgørelsen af udmøntningsgarantien. **[O.08]**

§ 7. Tvisteløsningsregler

Stk. 1

[O.08]Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal senest rejses med udgangen af maj måned 2010 på baggrund af den endelige opgørelse, jf. § 5, stk.

6. **[O.08]** Påtaleberettigede er i fællesskab lokale repræsentanter for en flerhed af de personalegrupper, som er omfattet af samme garantigruppe.

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 (mæglingsmøde 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 kommunen 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

For

KL

For

Arkitektforbundet

For

Bibliotekarforbundet

For

Blik- og Rørarbejderforbundet

For

BUPL – Forbundet for pædagoger og klubfolk

For

Danmarks Jurist- og Økonomforbund

For
Dansk El-forbund

For
Dansk Farmaceutforening

For
Dansk Formands Forening

For
Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund

For
Dansk Funktionærforbund

For
DM (Dansk Magisterforening)

For
Dansk Metal

For
Dansk Psykolog Forening

For
Dansk Socialrådgiverforening

For

Dansk Tandlægeforening

For

Den Danske Landinspektørforening

For

Fagligt Fælles Forbund - 3F

For

FOA - Fag og Arbejde

For

Foreningen af Levnedsmiddelingenører og -kandidater

For

Forhandlingskartellet

For

Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

For

Foreningen af Kommunale Chefer

For

Foreningen af Speciallæger

For

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

For
Gymnasieskolernes Lærerforening

For
HK/KOMMUNAL

For
Ingeniørforeningen i Danmark

For
Jordbrugsakademikerne

For
Landsklubben For Deltidsansatte Brandfolk

For
Ledernes Hovedorganisation

For
Lærernes Centralorganisation

For
Malerforbundet i Danmark

For
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet i Danmark

For
Socialpædagogernes Landsforbund

For
Tandlægenes Nye Landsforening

For
Teknisk Landsforbund

For
Yngre Læger

Bilag 1 - Personalegrupper, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantiaftalen

Oversigten angiver, hvilke overenskomster, der har personalegrupper, som ikke er omfattet af udmøntningsgarantiaftalen.

En A-markering betyder, at kun nogle af overenskomstens personalegrupper ikke er omfattet af udmøntningsgarantien. Det er her med en bemærkning oplyst, hvilke stillingskategorier, der ikke er omfattet af garantien.

Samlemappennumre til brug for KMD's lønsystem.

KL = 00.00

KBH = 5-00.00

FRB = 6-00.00

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
	30.01	Aftale om aflønning af chefer mellem KL og Arkitektforbundet, DJØF, HK, IDA, KC og LC
	5.30.01	Aftale om særlige vilkår for administrative chefstillinger i Københavns Kommune mellem KL og HK og DJØF
A	30.11	Overenskomst for kontor- og IT-personale m.fl. mellem KL og HK/KOMMUNAL Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau) Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre.
A	5.30.11	Overenskomst for kontorphonale m.fl. i Københavns Kommune mellem KL og HK Ledere på grundløn 43 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau) og 49 + 8.500 kr. (31/3 2000-niveau) Ledere og souschefer ved forsorghjem og krisecentre Chefstillinger omfattet af protokollat nr. 1. Bemærkning: Tilsvarende gælder for tjenestemandsansat personale.
A	6.30.11	Overenskomst for kontorphonale og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening Vicekontorchefer på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A	Ikke i KL's Løn og Personale	Overenskomst og aftale for ansatte i Gentofte Kommune inden for Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde mellem KL og Gentofte Kommunalforening Ledere på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	30.12	<p>Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele mellem KL og HK/KOMMUNAL</p> <p>Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau).</p>
A	6.30.12	<p>Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele, Frederiksberg Kommune mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening</p> <p>Vicekontorchefer på grundløn 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)</p>
A	30.31	<p>Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL</p> <p>Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)</p> <p>Ledere og souschefer ved forsorgshjem og krisecentre.</p>
A	30.32	<p>Aftale for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL</p> <p>Ledere på grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og 47 + 7.700 kr. (31/3 2000-niveau)</p>
A	31.01	<p>Overenskomst for akademikere ansat i kommuner mellem KL og en række AC-organisationer</p> <p>Akademikere med personaleledelsesfunktion (afgrænsningen foretages lokalt)</p> <p>Chefstillinger i Københavns Kommune omfattet af protokollat nr. 10</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Akademikere, som ikke er overgået til basislønssystemet, er ikke omfattet.</p>
A	31.12	<p>Aftale for tjenestemandsansatte bibliotekarer mellem KL og Bibliotekarforbundet</p> <p>Mellemledere på grundløn 46 + 31.00 kr. (31/3 2000-niveau)</p> <p>Ledere på grundløn 46 + 31.00 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 50</p>
A	31.51	<p>Overenskomst for kommunallæger mellem KL og Foreningen af Speciallæger</p> <p>Overlæger</p>
A	33.03	<p>Overenskomst med tilhørende bilag for beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund</p> <p>"Ledergrupperne" er undtaget og defineres med grundløntrin 48 eller højere.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	33.04	<p>Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund .</p> <p>"Ledergrupperne" er undtaget og defineres med grundløntrin 48 eller højere.</p>
	40.41 40.42	<p>Overenskomst og Aftale for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingeniører, [O.08]jordbrugsteknologer[O.08], maskinmestre samt skibsførere, lodser og styrmænd mellem KL og Danske Skov- og Landskabsingeniører, Foreningen af Havnefogder i Danmark, Halinspektørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og Søfartens Ledere.</p> <p>Idrætsinspektører på grundløn 47</p> <p>Havnefogder m.fl. grundløn 46</p> <p>Havnechefer og havnekaptajner aflønnet på mindst løntrin 46.</p>
A	5.31.xx (nummer tjekkes KI)	<p>Protokollat vedrørende afdelingslæger, reservelæger og 1. reservelæger mellem Københavns Kommune og YL af 22. december 1999.</p>
	5.31.yy	<p>Aftale for socialoverlæger i Københavns Kommune mellem KL og FAS</p>
	41.21	<p>Overenskomst for rengøringsassistenter mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F af 3. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
	41.41	<p>Overenskomst for ikke-faglærte lønarbejdere, der er beskæftiget ved rengørings- og køkkenarbejde el.lign. med tilhørende protokollat og bilag mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F og FOA – Fag og Arbejde af 28. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
A	41.51	<p>Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/-chefer med tilhørende bilag mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af 28. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Rengøringsledere/-chefer er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
	41.71	<p>Overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter mellem KL og FOA – Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund -3F af 15. januar 2009.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
A	44.01	<p>Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder med tilhørende bilag mellem KL og Dansk Metal, FOA – Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Kun ledere der omfattes af 69.01. Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne er ikke omfattet af udmøntningsgarantien. Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	50.22	<p>Aftale om vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til lærer i folkeskolen mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008.</p> <p>Ansatte i henhold til overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet mellem KL og Lærernes Centralorganisation er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p>
	50.81	<p>Overenskomst for ledere m.fl. inden for undervisningsområdet pr. 1. april 2009 mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008</p>
	50.82	<p>Aftale om tjenestemandsansættelse af ledere på undervisningsområdet inden for Lærernes Centralorganisations forhandlingsområde mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008</p>
	51.01	<p>Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskoleledere mellem KL og Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet.</p>
	51.02	<p>Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemandsansatte musikskoleledere mellem KL og Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet.</p>
A		<p>Overenskomst for lærere og pædagogiske ledere på Sankt Annæ Gymnasium i Københavns Kommune</p>
A	53.01 og 53.02	<p>Overenskomst og Aftale for tandlæger</p> <p>Afdelingstandlæger på grundløn 49</p> <p>Klinikchefer på grundløn 50</p> <p>Overtandlæger på grundløn 51 + 48.000 kr. (31/3 2000-niveau)</p>
	69.01	<p>Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	5-1351	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet) med tilknyttede protokollater, aftaler og bilag samt aftale vedr. tilsvarende tjenestemandsansat personale - mellem Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Kun ledergruppen (ledere på grundløn 32, 37 og 42 pr. 31.3. 2005) er ikke omfattet af udmøntningsgaranti.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	5-1371	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. med tilhørende protokollater og bilag samt aftale vedrørende tilsvarende tjenestemandsansat personale mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde af.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	5-1835	<p>Aftale vedr. tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde af 30. september 2004.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	5-1372	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved dag- og aktivitetscentre med tilknyttede protokollater, aftaler og bilag mellem Københavns Kommune og FOA – Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Kun ledere på grundløn 37 (pr. 31.3.2005) er ikke omfattet af udmøntningsgaranti.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	6-33.11	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved Frederiksberg kommunes boformer mellem Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	5-1505	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser mellem KL, Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	60.01 5-1363 6-35.09 6-35.11 5-1350	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. med tilhørende protokollater og bilag mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og BUPL af 11. december 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	60.21	<p>Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område indgået mellem KL, Frederiksberg Kommune og BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk, Socialpædagogernes Landsforbund af 24. september 2003.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	62.05	<p>Aftale om aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogiske uddannede personale ansat ved kommunale daginstitutioner, selvejende daginstitutioner hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst efter § 69 i lov om social bistand, skolefritidsordninger samt anerkendte private daginstitutioner under børne- og ungdomsforsorgen</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	5-1835 6-32.20	<p>Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og Dansk Metal, FOA - Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
	61.11	<p>Overenskomst for medarbejdere, der i selvejende daginstitutioner er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde mellem KL og Husligt Arbejder Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark af 24. juni 1987.</p>
A	64.01	<p>Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	64.02	<p>Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger, hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
A	64.03	<p>Aftale vedrørende aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>

(A) Delvist omfattet	KL's Løn og Personale	Overenskomst/aftale
A	65.01 5-1316	<p>Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Ledere, der omfattes af 69.01 Overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne, er ikke omfattet af udmøntningsgarantien.</p> <p>Øvrigt personale er således omfattet.</p>
	65.11 5-1340 6-32.24	Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde.
	72.01	Overenskomst om ansættelsesforhold for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg med tilhørende protokollat og bilag mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Lederforum, Social & Sundhedssektoren af 4. september 2008.
	75.01	<p>Overenskomst for aflønning mv. af husassistenter ansat ved alderdoms-, syge-, pleje- og rekreationshjem med tilhørende bilag mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af 3. oktober 2008.</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>
	78.01	<p>Overenskomst om løn- og ansættelsesforhold for handicapsagere mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F og FOA – Fag og Arbejde af</p> <p>Bemærkning:</p> <p>Der er afsat 1,25% til lokal løndannelse, som i perioden 1. april 2010 – 31. marts 2011 anvendes til centrale tidsbegrænsede pensionsgivende lokallønstillæg.</p>

Bilag 2 - Det lokale økonomiske råderum

Side 1/3

Det lokale økonomiske råderum

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

Indledning

Parterne er enige om, at det er begge parter ansvar, at det nye lønsystem, herunder den lokale løndannelse fungerer tilfredsstillende.

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

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

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

Det lokale råderum

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

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

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

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

Elementerne i dette "økonomiske råderum" er oplistet nedenfor.

Afsættelsen af midler til løn sker i budgetfasen. Der tages dermed i budgetfasen stilling til størrelsen af midlerne til løn. En væsentlig "finansieringskilde" til udvikling af ny løndannelse i form af nye midler er den såkaldte "forlodsfinansiering", der er en fælles centralt aftalt "fremskrivningsprocent" for nye midler til lokal løndannelse for alle kommuner under ét, og som sammen med andre frigjorte løndele mv. kan aftales anvendt lokalt.

Den enkelte kommune er forpligtet til at udmønte beløbet fra forlodsfinansieringen, jf. Aftale om udmøntningsgaranti af nye midler til lokal løndannelse. Hertil kommer øvrige midler fra det lokale økonomiske råderum, som er beskrevet nedenfor. Der er som nævnt *ikke* en pulje, der er ikke noget maksimumbeløb til udmøntning; der er alene tale om et minimumsbeløb for så vidt angår midlerne fra den centralt afsatte forlodsfinansiering.

Elementerne i det lokale råderum

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

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

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

Man skal være opmærksom på, at nogle af elementerne giver mulighed for varige tildelelser, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Betydningen af reguleringsordningen

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

Hvis lønudviklingen 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.

Hvis den samlede lønudvikling 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, ned sættes de generelle lønstigninger for alle ansatte tilsvarende det følgende år.

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

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.

Årlig drøftelse af budgettets konsekvenser

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

Bilag 3 - Udmøntningsgarantigrupper pr. 1. april 2010

Gruppe 1:

Koalitionen, AC, chefer m.fl.

Gruppe 2:

Pædagogisk branche m.fl.

Der henvises til særlig opgørelse af gruppe 2, jf. bilag 6.

Gruppe 3:

SOSU, tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner m.fl.

Gruppe 4:

LC, musikskolelærere m.fl.

Gruppe 5:

Teknisk service, brand- og beredskab, buschauffører m.fl.

Der henvises til særlig opgørelse af gruppe 5, jf. bilag 7.

Placering i udmøntningsgrupper af overenskomster

Oversigten angiver, hvilke overenskomster, der har personalegrupper, som er omfattet af udmøntningsgarantiaftalens forskellige grupper.

En A-markering betyder, at kun nogle af overenskomstens personalegrupper er omfattet af udmøntningsgarantien. Det er her med en bemærkning oplyst, hvilke stillingskategorier der er omfattet af garantien.

Det aftalte beløb til forlodsfinansiering er anført i procent

Samlemappennumre til brug for KMD's lønsystem.

KL = 00.00

KBH = 5-00.00

FRB = 6-00.00

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A 1,25%	1	30.11	Overenskomst for kontor- og IT-personale m.fl. mellem KL og HK/KOMMUNAL af Alle på grundløn 12 til og med grundløn 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau), grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	30.12	Aftale for tjenestemandsansat kontorpersonele mellem KL og HK/KOMMUNAL Alle på grundløn 12 til og med grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	30.31	Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL Socialrådgivere og socialformidlere på grundløn 31 til og med grundløn 41 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	30.32	Aftale for socialrådgivere og socialformidlere mellem KL og Dansk Socialrådgiverforening og HK/KOMMUNAL. Socialrådgivere og socialformidlere på grundløn 31 til og med grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
1,25%	1	30.61	Aftale om aflønning af løst ansatte bibliotekarer (tilkaldevikarer) mellem KL og Bibliotekarforbundet

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A 1,25%	1	31.01	Overenskomst for akademikere ansat i kommuner mellem KL og en række AC-organisationer Alle bortset fra ledere med personaleledelsesfunktioner og akademikere omfattet af protokollat 10. chefer i Københavns Kommune Bemærkning: Akademikere, som ikke er overgået til basislønssystemet, er ikke omfattet.
A 1.25%	1	31.12	Aftale for tjenestemandsansatte bibliotekarer mellem KL og Bibliotekarforbundet Bibliotekarer Specialister og mellemledere på grundløn 36 + 3.100 kr. (31/3 2000-niveau) og 42 + 3.100 kr. (31/3 2000-niveau)
1,25%	1	31.21	Overenskomst for ikke-faguddannede bibliotekarer mellem KL og Bibliotekarforbundet
A 1,25%	1	5.30.11.	Overenskomst for kontorpersonale m.fl. i Københavns Kommune mellem KL og HK/KOMMUNAL Alle på grundløn 12 til og med grundløn 36 + 2.600 kr. (31/3 2000-niveau), grundløn 42 + 3.900 kr. (31/3 2000-niveau) og grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau) Bemærkning: Tilsvarende gælder tjenestemandsansat personale.
1,25%	1	5.30.21	Overenskomst for vejledere/undervisere inden for beskæftigelsesområdet i Københavns Kommune mellem KL og HK/KOMMUNAL
A 1,25%	1	31.51	Overenskomst for kommunallæger mellem KL og Foreningen af Speciallæger af 17. december 2008.
1,25%	1	32.01	Overenskomst for bygningskonstruktører og bygningskonstruktører-BTH mellem KL, og Teknisk Landsforbund og Konstruktørforeningen af
1,25%	1	32.11	Overenskomst for tekniske designere, byggeteknikere, produktionsteknologer, proces teknologer, installatører, Bac.Scient.cons i konservering, formgivere, kulturteknikere, audiologiassistenter, tekniske designerelever, kulturteknikerelever og audiologiassistentelever
A 1,25%	1	33.03	Overenskomst med tilhørende bilag for beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund
A 1,25%	1	33.04	Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i chef/lederstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og Ingeniørforbundet i Danmark, Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund, Ledernes Hovedorganisation, Teknisk Landsforbund af.

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
1,25%	1	34.01	Overenskomst for journalister mellem KL og Dansk Journalistforbund
1,25%	1	35.11	Overenskomst for laboratorie- og miljøpersonale mellem KL og HK
1,25%	1	40.01	Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolægge, faglærte struktører, faglærte mure m.fl. mellem KL og Fagligt Fælles Forbund - 3F med protokollater og bilag af 16. december 2008.
1,25%	1	5.40.01 6.40.01	Overenskomst for specialarbejdere i København og Frederiksberg kommuner mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - 3F Bemærkning: Tilsvarende gælder tilsvarende §3-ansat personale.
1,25%	1		Protokollat vedrørende tjenestemandsansatte håndværkere i Københavns Kommune mellem KL og FOA - Fag og Arbejde
1,25%	1		Overenskomst for driftsassistenten mellem KL og Lager & Handelsarbejdernes Forbund
1,25%	1	40.11	Overenskomst for håndværkere, herunder montører, overmontører, elektronikere, datamekanikere og kokke mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk funktionærforbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark og Fagligt Fælles Forbund - 3F
1,25%	1	40.12	Aftale for håndværkere, herunder montører, overmontører, elektronikere, datamekanikere og kokke mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Frisør & Kosmetiker Forbund, Dansk Funktionærforbund, Dansk Metal, Malerforbundet i Danmark, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Forbundet af Træ-Industri-Byg i Danmark og Fagligt Fælles Forbund - 3F
1,25%	1	40.21	Overenskomst for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Formands Forening, Dansk Metal, Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Teknisk Landsforbund af
1,25%	1	40.22	Aftale for assistenter, mestre og driftsledere m.fl. mellem KL og Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund, Dansk Formands Forening, Dansk Metal, Ledernes Hovedorganisation, Maskinmestrenes Forening og Teknisk Landsforbund af.

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A 1,25%	1	40.41 40.42	Overenskomst og Aftale for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren, havnechefer, maritime chefer, havnekaptajner, havnemestre, havnefogeder, havneassistenter, kort- og landmålingsteknikere og skov- og landskabsingeniører, [O.08]jordbrugsteknologer[O.08], maskinmestre samt skibsførere, lodser og styrmænd mellem KL og Danske Skov- og Landskabsingeniører, Foreningen af Havnefogder i Danmark, Halinspektørforeningen, Kort- og Landmålingsteknikernes Forening, Maskinmestrenes Forening og Søfartens Ledere. Alle stillinger er omfattet bortset fra idrætsinspektører på grundløn 47, havnefogder m.fl. grundløn 46 og havnechefer og havnekaptajner aflønnet på mindst løntrin 46.
1,25%	1		Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for personale ved Musikhuset Århus mellem KL og Lederne Hovedorganisation.
A 1,25%	1	6.30.11	Overenskomst for kontorpersonale og klinikassistenter i Frederiksberg Kommune mellem KL og Frederiksberg Kommunalforening Alle på grundløn 16 + 1.600 kr. (31/3 2000-niveau) til og med grundløn 46 + 12.700 kr. (31/3 2000-niveau)
1,25%	1	6.30.11	Overenskomst for kontorfunktionærer i Frederiksberg Kommune mellem KL og HK
A 1,25%	1	Ikke i samlemappen	Overenskomst og Aftale for personale under Gentofte Kommunalforenings forhandlingsområde mellem KL og Gentofte Kommunalforening af 15. januar 2009. Alle på grundløn 12 + 1.600 kr. (31/3-0) til og med grundløn 47 + 12.700 (31/3 2000-niveau)
A 1,25%	1	53.01 53.02	Overenskomst og Aftale for tjenestemandsansatte tandlæger mellem KL og Tandlægerne Nye Landsforening Tandlæger, filialklinikledere og specialtandlæger.
1,25%	1	53.11	Overenskomst for tandlægekonsulenter mellem KL og Tandlægeforeningen af
1,25%	1	53.21	Overenskomst for tandklinikassistenter mellem KL og HK/KOMMUNAL
A 1,25%	1	81.	Protokollat vedrørende afdelingslæger, reservelæger og 1. reservelæger mellem Københavns Kommune. Reservelæger 1. reservelæger YL af
A	1	5-2052 5-2056	Overenskomst inkl. protokollatter for lærere og pædagogiske ledere på Sankt Annæ Gymnasium i Københavns Kommune mellem KL og Gymnasieskolernes Lærereforening

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
A	2B	44.01	<p>Overenskomst for ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder med tilhørende bilag mellem KL og Dansk Metal, FOA – Fag og Arbejde, Ledernes Hovedorganisation og Socialpædagogernes Landsforbund af</p> <p>Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.</p>
X 0,7%	2A	60.01 5-1363 6-35.09 6-35.11 5-1350	<p>Overenskomst for pædagogisk personale ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv. med tilhørende protokollater og bilag mellem KL og BUPL af 11. december 2008.</p> <p>Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.</p>
X 0,7%	2A	62.05	<p>Aftale om aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogiske uddannede personale ansat ved kommunale daginstitutioner, selvejende daginstitutioner hvormed kommunen har indgået driftsoverenskomst efter § 69 i lov om social bistand, skolefritidsordninger samt anerkendte private daginstitutioner under børne- og ungdomsforsorgen</p> <p>Bemærkning: Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.</p>
0,7%	2A	61.01 5-1359 6-40.11	<p>Overenskomst for pædagogmedhjælpere mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA – Fag og Arbejde af</p>
X 1,25%	2B	64.01	<p>Overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mv. mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af.</p> <p>Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.</p>
X 1,25%	2B	64.02	<p>Aftale for tjenestemandsansatte socialpædagoger, hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af</p> <p>Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.</p>
X 1,25%	2B	64.03	<p>Aftale vedrørende aflønning mv. for det pr. ultimo marts 1976 reglementsansatte pædagogisk uddannede personale ved kommunale døgninstitutioner mellem KL og Socialpædagogernes Landsforbund af.</p>

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
0,7%	2A	64.41 5-1369 5-1368 5-1840 6-32.40	Overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere med tilhørende protokollat og bilag samt tillæg af 16. august 2001 mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F, FOA – Fag og Arbejde og Socialpædagogernes Landsforbund af
X 1,25%	2B	5-1351	Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet) med tilknyttede protokollater, aftaler og bilag samt aftale vedr. tilsvarende tjenestemandsansat personale - mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde. Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område
X 1,25%	2B	5-1371	Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv. med tilhørende protokollater og bilag samt aftale vedrørende tilsvarende tjenestemandsansat personale mellem Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde af . Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område
A 1,25%	2B	5-1835	Aftale vedr. tjenestemandsansat ledende værkstedspersonale mv. ved klientværksteder mellem Københavns Kommuner og FOA - Fag og Arbejde. Bemærkning: Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
A 0,7%	2A	5-1505	Overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale legepladser mellem KL, Københavns Kommune og FOA - Fag og Arbejde af . Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
1,25%	2B	65.01 5-1316	Overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
1,25%	2B	65.11 5-1340 6-32.24	Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde af
0,7%	2A	66.01 5-4317 6-32.23	Overenskomst for dagplejere med tilhørende protokollater mellem KL, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og FOA - Fag og Arbejde af .

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
0,7%	2A	66.11	Overenskomst for hjemmedagplejere mellem KL og FOA - Fag og Arbejde
A 1,25%	2B	69.21	Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område indgået mellem KL, og BUPL - Forbundet for pædagoger og klubfolk, Socialpædagogernes Landsforbund. Ledere udgår af overenskomsten pr. 1. april 2009 og omfattes af ny selvstændig lederoverenskomst for det pædagogiske område.
1,25%	2B	69,31	Overenskomst for pædagogisk personale i særlige stillinger.
0,70%	3	73.01	Overenskomst for social- og sundhedspersonale med tilhørende protokollater og bilag mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af 28. august 2008.
1,25%	3	77.01	Overenskomst for tilsynsførende assistenter ved forsorgsinstitutioner mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af
1,25%	3	5.73.11	Overenskomst for gymnastikpædagoger og portører i København mellem KL og FOA – Fag og Arbejde af 15. januar 2009.
	4	50.01A	Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne med tilhørende protokollater, mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008.
	4	50.02A	Aftale om tjenestemandsansættelse af lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008.
A	4	50.22	Aftale om vilkår for varetagelse af praktikopgaver i uddannelsen til lærer i folkeskolen mellem KL og Lærernes Centralorganisation af 11. juli 2008. Ansatte i henhold til overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne er omfattet af udmøntningsgarantien.
	4	50.41	Aftale om kombinationsbeskæftigelse for lærere m.fl. mellem KL, Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Undervisningsministeriet og Lærernes Centralorganisation
	4	50.62	Overenskomst for lærere i ungdomsskolen mellem KL og Lærernes Centralorganisation
	4	50.72	Overenskomst for lærere ved sprogcentre mellem KL og Lærernes Centralorganisation.
	4	51.01	Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskoleledere mellem KL og Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet af 17. november 2003.

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
	4	51.11	Overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for musikskolelærere mellem KL, Københavns Kommune og Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet af .
1,25%	5		Overenskomst for ejendomsfunktionærer, museumsbetjente og tilsynsførende mellem KL og Dansk Funktionærforbund af 15. januar 2009.
1,25%	5		Overenskomst for buschauffører ved Odense Bytrafik mellem KL og FOA - Fag og Arbejde
1,25%	5		Overenskomst for befarent dækspersonale ansat ved kommunale lejrskoleskibe mellem KL og Fagligt Fælles Forbund - 3F.
1,25%	5		Aftale for tjenestemandsansatte buschauffører ved Århus Sporveje og Odense Bytrafik mellem KL og FOA - Fag og Arbejde.
1,25%	5		Overenskomst for buschauffører ved Odense Bytrafik og Århus Sporveje mellem KL og Fagligt Fælles Forbund - 3F.
1,25%	5		Protokollat vedrørende løn- og ansættelsesvilkår for cateringpersonale ved Færgeselskabet Læsø K/S mellem KL og Fagligt Fælles Forbund -3F
1,25%	5		Overenskomst for kedel-, maskin- og motorpassere med tilhørende protokollater mellem KL og FOA - Fag og Arbejde. Bemærkning: Tilsvarende gælder tilsvarende tjenestemandsansat personale.
1,25%	5		Overenskomst for miljøkontrollører ved Miljøkontrollen mellem KL og FOA - Fag og Arbejde. Bemærkning: Tilsvarende gælder tilsvarende tjenestemandsansat personale.
1,25%	5		Overenskomst for brand- og ambulancepersonale i København og Frederiksberg Kommuner mellem KL og FOA - Fag og Arbejde. Bemærkning: Tilsvarende gælder tilsvarende tjenestemandsansat personale.
1,25%	5	33.01	Overenskomst med tilhørende protokollater og bilag for beredskabspersonale i basis- og mesterstillinger ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund

(A) Delvist omfattet samt procent	Gruppe nr. 1.april 2010	KL's Løn og Personale.	Overenskomst/aftale
1,25%	5	33.02	Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale ved de kommunale redningsberedskaber mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Det Kommunale Beredskabspersonales Landsforbund af 19. august 2002.
1,25%	5	40.31	Overenskomst for arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. mellem KL og FOA - Fag og Arbejde, Dansk Formands Forening af 13. november 2002.
1,25%	5	40.32	Aftale for arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. mellem KL og FOA - Fag og Arbejde, Dansk Formands Forening af
1,25%	5	41.01	Overenskomst for tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere m.fl. mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - 3F.
1,25%	5	41.02	Aftale for tjenestemandsansatte tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere m.fl. mellem KL og FOA - Fag og Arbejde og Fagligt Fælles Forbund - 3F.
A 1,25%	5	41.51	Overenskomst for kantineledere og rengøringsledere/chefer med tilhørende bilag mellem KL og FOA - Fag og Arbejde af 28. oktober 2008. Bemærkning: Kantineledere er omfattet af udmøntningsgarantien.
1,25%	5	42.01	Overenskomst med tilhørende protokollater for maritimt personale mellem KL og FOA - Fag og Arbejde
1,25%	5	42.02	Aftale for tjenestemandsansat maritimt personale mellem KL og FOA - Fag og Arbejde.
0,7%	5	42.11	Overenskomst for flyvepladspersonale AFIS-operatører og sikkerhedsmedarbejdere m.fl. ved kommunale lufthavne og flyvepladser mellem KL og Dansk Funktionærforbund af 15. januar 2009.
1,25%	5	43.01	Overenskomst for deltidsbeskæftiget, honorarlønnet brandpersonale ved de kommunale beredskaber mellem KL og Landsklubben For Deltidsansatte brandfolk
	5	61.11	Overenskomst for medarbejdere, der i selvejende daginstitutioner er beskæftiget med rengørings- og/eller køkkenarbejde mellem KL og Husligt Arbejder Forbund og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark af 24. juni 1987.

Bilag 4 - Beregningsgrundlag

Som grundlag for garantierne anvendes lønudbetalingen i maj 2009, opgjort i 1/4 2010-niveau og ganget med 12, jf. § 4. 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. kommune og pr. løngarantigruppe, FLD påregnes at have opgørelserne klar pr. 1. september 2009. Garantierne for selvejende institutioner omfattet af aftalen beregnes konkret af den enkelte kommune/institution.

Bilag 5 - 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 2010 opgøres i 1/4 2010-niveau.

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.

Ved varige tillæg indgår beløbet i opgørelsen af forbrug med helårsvirkningen. Tidsbegrænsede tillæg aftalt af mindre end 1 års varighed indgår med hele den faktiske udgift.

2) Løntrinsændringer

Løntrinsændringer kan ske i form af tillæggelse af løntrin.

Belastningen ved en løntrinsændring beregnes som forskellen mellem den hidtidige aflønning og aflønningen efter tillæggelse af løntrin opgjort i 1/4 2010-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, hvis der i den relevante aftale om lokal løndannelse findes hjemmel hertil. Aftaler herom behandles som for lønordninger, jf. pkt. 1.

Aftaler om dækning af udgifter til transport, kursusudgifter, lærebøger mv. kan finansieres af midler til lokal løndannelse, hvis der i den relevante aftale om lokal løndannelse findes hjemmel hertil. 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 udmøntningsgarantiaftalen.

Bilag 6 - Særlig opdeling af udmøntningsgruppe 2

A.

Pr. 1. april 2010 : 0,7% af organisationernes lønsum excl. særydelser.

For ansatte efter følgende overenskomster:

- overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.
- overenskomst for pædagogmedhjælpere
- overenskomst for dagplejere
- overenskomst for hjemmedagplejere
- overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- legepladsmedarbejdere ansat efter overenskomst for legeplads-personale

B.

Pr. 1. april 2010 : 1,25% af organisationernes lønsum excl. særydelser.

For ansatte efter følgende overenskomster:

- overenskomst for hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- overenskomst for ledende værksteds-personale m.v. ved klient-værksteder
- overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område
- overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger
- overenskomst for pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger i kommunerne
- overenskomst om løn- og ansættelsesvilkår for pædagogiske konsulenter
- overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale daginstitutioner mv. (almenområdet)
- overenskomst for pædagogisk personale ved kommunale døgninstitutioner mv.
- overenskomst for pædagogisk personale i dagplejeordninger og central pladsanvisning bortset fra central pladsanvisning i Frederiksberg Kommune
- legepladspædagoger ansat efter overenskomst for legeplads-personale

Bilag 7 - Særlig opgørelse af udmøntningsgruppe 5

For perioden 1. april 2008 – 31. marts 2011 er aftalt nedenstående særordning for udmøntningsgruppe 5. Særordningen, der på en række punkter fraviger aftalens almindelige bestemmelser, ophører pr. 31. marts 2011.

§ 1

I følgende kommuner følger udmøntningsgruppe 5, jfr. bilag 3, de almindelige bestemmelser:

- Københavns Kommune
- Århus Kommune
- Frederiksberg Kommune
- Odense Kommune
- Aalborg Kommune
- Vejle Kommune
- Roskilde Kommune
- Næstved Kommune
- Gentofte Kommune
- Rudersdal Kommune
- Horsens Kommune
- Kolding Kommune
- Lolland Kommune
- Esbjerg Kommune
- Randers Kommune
- Viborg Kommune.

§ 2

Stk. 1

Øvrige kommuner danner en fælles udmøntningsgaranti på tværs af kommunerne.

Stk. 2

Hver kommune registrerer fortsat forbruget i udmøntningsgruppe 5 efter udmøntningsgarantien.

Stk. 3

Opgørelsen sker på tværs af kommunerne.

§ 3

Stk. 1

Overenskomstparterne gør status på udmøntningsgarantien efter § 2 i forbindelse med statusopgørelsen pr. 1. februar 2010 samt statusopgørelsen pr. 1. maj 2010, jf. udmøntningsgarantiaftalens § 5, stk. 4 og 6.

Stk. 2

Opgørelsen sker efter samme principper som opgørelsen i udmøntningsgarantiaftalen.

§ 4

Stk. 1

Sager om manglende opfyldelse af udmøntningsgarantien skal rejses over for KL senest med udgangen af maj måned 2010 på baggrund af den endelige opgørelse, jf. § 3. Påtaleberettiget er i fællesskab de organisationer, der har underskrevet denne aftale.

Stk. 2

Ikke udmøntede midler med et tillæg af 15 pct. tillægges de midler, der er til rådighed ved overenskomstfornyelserne pr. 1. april 2011, medmindre parterne aftaler andet.