



## Overgang til ny kvalifikationslønmodel på Hus/ren-området pr. 1. april 2009

Pr. 1. april 2009 overgår medarbejdere på hus/ren-området til en ny kvalifikationslønmodel. I den forbindelse skal deres løn omdefinieres.

KL orienterer i dette Løn- og Personalenyt om, hvordan omdefineringen skal håndteres i den enkelte kommune, og om de nye lønstigninger, som også træder i kraft den 1. april 2009.

./.. Vedlagt er to hjælpeskemaer, som kan anvendes til opgaven; omdefineringen ses i skemaernes øverste del, mens den centralt aftalte lønforhøjelse ses i skemaernes nederste del.

### Hvilke overenskomster?

Orienteringen vedrører medarbejdere, der er ansat efter følgende overenskomster:

- [Rengøringsassistentoverenskomsten - kan ses her \(41.21\)](#),
- [Husassistentoverenskomsten - kan ses her \(75.01\)](#) og
- [Overenskomst for ikke-faglærte - kan ses her \(41.41\)](#).

De tre overenskomster indeholder samme lønmodel i § 6 og vil fortsat gøre det efter 1. april 2009, jf. § 6A.

Overenskomsterne ligger på KL's hjemmeside KL.dk under Løn- og arbejdsgiverforhold/Overenskomst-områder/Ældre, service og handicap/Rengøringspersonale.

### Hvad sker der?

Ved O.08 blev det aftalt, at medarbejdere på hus/ren-området pr. 1. april 2009 overgår fra en garantilønsmodel til en kvalifikationslønmodel.

I *garantilønsmodellen* lå, at lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstrin reelt blev modregnet, når medarbejderen opnåede de centralt aftalte kvalifikationstrin.

I *kvalifikationslønmodellen* modregnes de lokalt aftalte trin ikke; de "flyder oven på", medmindre det lokalt specifikt er aftalt, at de lokale tillæg kan modregnes.

Den nye kvalifikationslønmodel har samme forløb som den gamle garantilønsmodel med centralt aftalte stig-

ninger efter henholdsvis 2 og 5 års ansættelse ved kommunen på overenskomsten.

Alle nyansatte pr. 1. april 2009 og derefter indplaceres rent på den nye kvalifikationslønmodel i § 6A.

For de ledere, som forhandler løn til medarbejdergruppen, bliver den største ændring i forhold til den gamle model, at alle funktions- og kvalifikationsløntrin og -løntillæg nu "flyder oven på", medmindre der er aftalt modregningsklausuler med de lokale organisationer.

Alle medarbejdere, som er ansat på en garantilønmodel i dag og som fortsat er ansat, når den nye kvalifikationslønmodel træder i kraft, skal manuelt overføres til den nye model, som også får konsekvenser for de eksisterende forhåndsaftaler.

### **OMDEFINERING:**

#### **Hvad skal Kommunen gøre?**

Overgangen fra garantiløn til kvalifikationsløn betyder, at kommunen skal:

- 1) gennemgå de eksisterende forhåndsaftaler,
- 2) drøfte overgangen med de lokale organisationer, og
- 3) omdefinere lønnen for samtlige medarbejdere, som er ansat i henhold til en af overenskomsterne ved overgangen, dvs. den 31. marts 2009 og den 1. april 2009.

#### **1) Gennemgang af forhåndsftaler**

De eksisterende forhåndsftaler er indgået ud fra, at den centrale over-

enskomst indeholder en garantilønmodel.

Derfor bortfalder de eksisterende forhåndsftaler uden yderligere varsel med udgangen af marts 2009, jf. § 6B, stk. 6 i overenskomsterne. Kommunen skal således ikke opsige aftalerne.

Bortfaldet gælder dog ikke forhåndsftaler, som indeholder trin og/eller tillæg, som "flyder ovenpå" garantilønmodellen, dvs. hvor det lokalt er aftalt, at de ikke skal modregnes. Disse forhåndsbestemmelser / aftaler løber uændret videre, medmindre andet aftales lokalt, jf. § 6B, stk. 6.

Kommunen skal danne sig et overblik over, hvilke bestemmelser der som udgangspunkt skal videreføres, og hvilke bestemmelser, der bortfalder.

Overenskomstparterne har ikke afsat nye midler til lokal løndannelse for grupperne pr. 1. april 2009. Området har dog fortsat lokal løndannelse, hvorfor den forudsættes anvendt i perioden.

#### **2) Drøftelse med de lokale organisationer**

I god tid inden overgangen til den nye lønmodel skal kommunen tage initiativ til at drøfte den overordnede lønpolitik med 3F og FOA. Dette fremgår af § 5 i aftalen om lokal løndannelse på hus/ren-området (09.06).

I drøftelsen indgår:

- Overordnede principper for omdefinering af medarbejdernes løn
- Hvilke forhåndsftaler / bestemmelser, der bortfalder

- Hvilke forhåndsftaler / bestemmelser, der opretholdes, samt
- Fremadrettede lønpolitiske sigtemærker for området.

### 3) Omdefinering af de individuelle lønindplaceringer

Omdefineringen af den enkelte medarbejders løn foretages af kommunen og skal ikke aftales med de lokale organisationer. Principperne for omdefineringen indgår dog i drøftelsen med 3F og FOA, jf. ovenfor.

Grundprincippet i omdefineringen er, at det er en omkostningsneutral øvelse.

De lokale løntrin og løntillæg, der er forhandlet før den 1. april 2009 - og dermed i en garantilønsmodel – flyder ikke oven på kvalifikationslønsmodellen i forbindelse med lønstigninger efter 2 og 5 års ansættelse, fordi de heller ikke ville flyde oven på garantilønsmodellen.

Disse (gamle) løntrin og løntillæg kan indgå i omdefineringen til kvalifikationslønsmodel.

Ingen medarbejdere går ned i løn i forbindelse med omdefineringen, og det er endvidere særskilt bestemt i § 6B, stk. 7, at overgangstrin ikke kan indgå i omdefineringen.

En medarbejders løn er endeligt omdefinert, når medarbejderen opnår 5 års anciennitet på overenskomsten, eller når medarbejderen ikke har mere (gammel) lokalløn ud over den hidtidige garantiløn.

Medarbejderne kan opdeles i følgende tre grupper:

*Medarbejdere med mindst 5 års anciennitet* skal kun have deres løn omdefinert én gang, nemlig den 1. april 2009.

Med indplaceringen på de nye lønklasser er medarbejderne endeligt overgået til den nye kvalifikationslønsmodel, jf. § 6B, stk. 4.

*Medarbejdere med mellem 2 og 5 års anciennitet* skal have deres løn omdefinert ved overgangen den 1. april 2009 og de indplaceres på nye lønklasser. Såfremt medarbejderen har lokalløn ud over den hidtidige garantiløn, anbefales det, at der i lønsystemet indsættes en erindringsdato, idet overenskomsterne giver mulighed for at omdefinere gamle lokallønstillæg og trin, i forbindelse med, at medarbejderen opnår 5 års anciennitet, jf. § 6B, stk. 3.

*Medarbejdere med mindre end 2 års anciennitet* skal have deres løn omdefinert ved overgangen den 1. april 2009 og de indplaceres på nye lønklasser. Såfremt medarbejderen har lokalløn ud over den hidtidige garantiløn (efter både 2 og 5 års ansættelse), anbefales det, at der i lønsystemet indsættes (en eller) to erindringsdatoer, idet overenskomsterne giver mulighed for at omdefinere gamle lokallønstillæg og trin, både i forbindelse med at medarbejderen opnår 2 og 5 års anciennitet, jf. § 6B, stk. 2.

Det er vigtigt at bemærke, at (ny) lokalløn, der træder i kraft den 1. april 2009 eller senere, ikke kan indgå i en omdefinering.

## LØNSTIGNINGER:

### **Overenskomststigninger til medarbejdergruppen 1. april 2009**

Grundlønnen hæves 1 trin med fuldt gennemslag, og kvalifikationslønnen hæves ligeledes 1 trin med fuldt gennemslag.

Det betyder som hovedregel, at lønnen til medarbejdere med mellem 0 og 2 års anciennitet i kommunen efter samme overenskomst, får forhøjet deres løn med ét løntrin, mens lønnen til medarbejdere med mindst 2 års anciennitet i kommunen efter samme overenskomst forhøjes med to løntrin.

Pr. 1. april 2009 bliver det centralt aftalte lønforløb for rengøringsassistenter, husassistenter og ikke-faglærte lønarbejdere:

Grundløn	13
2 års ansættelse ved kommunen efter overenskomsten	16
5 års ansættelse ved kommunen efter overenskomsten	19

Pr. 1. april 2009 bliver det centralt aftalte lønforløb for tilsynsassistenter:

Grundløn	15
2 års ansættelse ved kommunen efter overenskomsten	19
5 års ansættelse ved kommunen efter overenskomsten	22

### **Medarbejderinformation**

Kommunen må overveje, hvordan de berørte medarbejdere hensigtsmæssigt

informerer om den nye lønsammensætning.

### **Hjælpekemaer og andet praktisk**

Det kan være hensigtsmæssigt at vedlægge et skema på den enkelte medarbejders p-sag, således at omdefineringen og den centralt aftalte overenskomststigning kan dokumenteres efterfølgende.

KL anbefaler, at kommunerne i forbindelse med omdefineringen benytter lejligheden til at sikre sig, at der indbetales pension til medarbejderne i henhold til overenskomsternes regler herom.