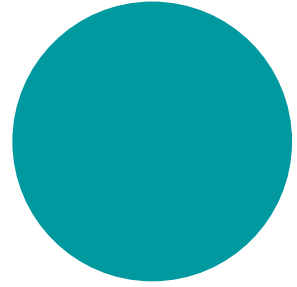




MODERNISERINGSSTYRELSEN

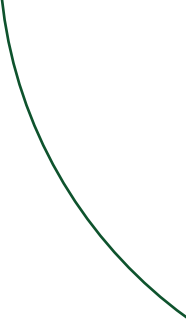


# Lokale aftaler om løntillæg

- hvad er god praksis

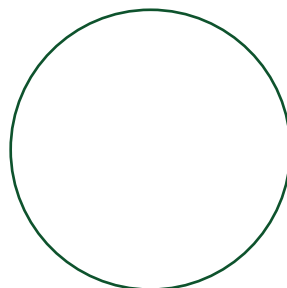
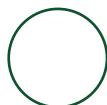
Maj 2012







MODERNISERINGSSTYRELSEN



# Lokale aftaler om løntillæg

Hvad er god praksis

Maj 2012

## Lokale aftaler om løntillæg - hvad er god praksis

Udgivet maj 2012 af Moderniseringsstyrelsen

Publikationen kan bestilles hos:  
Rosendahls - Schultz Grafisk  
Herstedvang 10  
2620 Albertslund  
Tlf. 43 22 73 00  
Fax 43 63 19 69  
Email [distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk](mailto:distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk)

Publikationen kan hentes på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside  
[www.modst.dk](http://www.modst.dk)

Henvendelse om publikationen  
kan i øvrigt ske til:

Moderniseringsstyrelsen  
Landgreven 4  
1017 København K  
Tlf. 33 92 88 00

Design Moderniseringsstyrelsen (indhold), Bgraphic (omslag)  
Foto Rune Steen Johnsson  
Tryk Prinfo Holbæk-Hedehusene-Køge  
Oplag 850 stk.  
ISBN 87-7956-390-2

Elektronisk publikation  
ISBN 87-7956-391-0

# Indhold

Indledning .....	3
1. Hvad bør en lokal aftale om løntillæg indeholde .....	5
2. Opsigelse og bortfald af lokale aftaler om løntillæg .....	11
3. Hvad skal der ikke stå i en lokal aftale om løntillæg .....	15
4. Skabeloner for lokale aftaler om løntillæg .....	17



# Indledning

Denne pjece er til dig, der arbejder med nye lønsystemer i staten og udarbejder lokale aftaler om løntillæg for medarbejdere på nye lønsystemer.

Du kan i denne pjece læse om følgende tre emner:

- Hvad bør en lokal aftale om løntillæg indeholde?
- Hvad gælder i forhold til opsigelse af lokale aftaler om løntillæg?
- Hvad skal ikke med i en lokal aftale om løntillæg?

På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside finder du skabeloner, du kan bruge, når du indgår lokale aftaler om løntillæg.

Pjecen supplerer folderen ”Lønforhandlinger på arbejdspladsen – dét skal du vide, når du forhandler løn i staten”, som giver en generel introduktion til det at arbejde med nye lønsystemer i staten.

**Når man udformer en lokal aftale om løntillæg, skal man huske følgende 10 ting:**

1. Hvem er omfattet af aftalen
2. Tidspunkt for ikrafttrædelse
3. Løntillæggets størrelse
4. Løntillæggets type og regulering
5. Løntillæggets varighed
6. Om der indbetales pensionsbidrag
7. Eventuelle betingelser for ydelse af et løntillæg
8. Bestemmelser om opsigelse, udløb og/eller bortfald
9. Hjemmelsgrundlag
10. Dato og underskrifter



# 1. Hvad bør en lokal aftale om løntillæg indeholde?

Helt overordnet bør aftalerne være formuleret klart og utvetydigt for at undgå forståelsestvister eller brud på lokale aftaler.

## 1. Hvem er omfattet

Det skal fremgå tydeligt, hvem aftalen om et tillæg omfatter. Hvis det er et individuelt løntillæg, skrives navnet på personen. Hvis det er et gruppebaseret løntillæg, beskrives og afgrænses den gruppe, der kan modtage tillægget.

Ved gruppebaserede aftaler skal det fremgå, hvis der er medarbejdere, der er undtaget fra aftalen. Det kan fx være på grund af særlige lønvilkår.

### Særligt om decentrale gruppevise tillæg på AC-overenskomstområdet

For medarbejdere, der er omfattet af AC-overenskomsten, kan der aftales decentrale tillæg eller ændringer heri efter overenskomstens bilag 6, forudsat at betingelserne i AC-overenskomsten § 5, stk. 2 med tilhørende cirkulærebemærkninger opfyldes.

## 2. Tidspunkt for ikrafttrædelse

Det skal fremgå, hvornår aftalen og løntillæggene har virkning fra.

Det skal også fremgå, hvis løntillægget er midlertidigt og skal bortfalde på et senere tidspunkt. Se pkt. 5 om løntillægs varighed.

## 3. Løntillæggets størrelse

Størrelsen af løntillægget skal være præcist angivet.

Varige og midlertidige løntillæg, som er omfattet af den generelle regulering, skal angives i årligt grundbeløb.

Løntillægget bør også anføres i aktuelt niveau for at synliggøre den faktiske værdi.

Engangsvederlag anføres i aktuelt niveau på udbetalingstidspunktet.

Løntillæg gradueres som udgangspunkt efter beskæftigelsesgrad. Det er en god idé, at det fremgår af aftalen, at tillægget er anført med det beløb, der ydes ved ansættelse på fuld tid, og reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

### **Om grundbeløb og aktuelt niveau**

I lønsystemerne opgøres de fleste løndele i grundbeløb.

Det gælder de løndele, der er omfattet af den generelle procentregulering. Dvs. alle andre løndele end engangsvederlag og kvalifikationstillæg, hvor det lokalt er aftalt, at de ikke er omfattet af procentreguleringen.

For at finde lønnens aktuelle værdi, skal grundbeløbet ganges op med den seneste reguleringsprocent. Den meldes ud af Moderniseringsstyrelsen. Det sker typisk 1-2 gange om året.

På Moderniseringsstyrelsens hjemmeside findes en grundbeløbsberegner. Her kan man omregne grundbeløb til aktuelt niveau og omvendt.

## **4. Løntillæggets type og regulering**

Løntillæggets type skal fremgå. Det vil sige, om der er tale om et kvalifikationstillæg, funktionstillæg, engangsvederlag eller resultatløn.

Løntillæggets type har bl.a. betydning for mulighederne for at kunne opsige aftalen.

## **5. Løntillæggets varighed**

Det skal fremgå, om løntillægget er varigt eller midlertidigt, eller om det ydes som et engangsvederlag.

Allerede ved indgåelsen af lokale aftaler om løntillæg bør I overveje, om der kan opstå særlige situationer, hvor et løntillæg skal kunne bortfalde.

I kan fx give midlertidige løntillæg for:

- Specifikke, afgrænsede arbejdsopgaver
- Et givent, afgrænset behov
- En bestemt, afgrænset tidsperiode

Hvis løntillægget gives for en afgrænset tidsperiode, skal det fremgå af aftalen, hvilken periode løntillægget ydes i, og at løntillægget herefter bortfalder uden yderligere varsel.

### Eksempel på en bestemmelse om et tidsbegrænset løntillæg

*“Tillægget ydes fra den xx/yy-20xx til og med den xx/yy-20xx, hvorefter tillægget bortfalder uden yderligere varsel.”*

**Kvalifikationstillæg** aftales som hovedregel som varige tillæg, men kan også aftales som midlertidige tillæg, hvis forholdene taler for det.

Se også pkt. 7 om eventuelle betingelser for ydelse af løntillæg og kapitel 2 på side 11-14 om opsigelse og bortfald af lokale aftaler om løntillæg.

## 6. Om der indbetales pensionsbidrag

Det skal fremgå af aftalen om tillæg, om der indbetales pensionsbidrag. Der kan ikke aftales en anden pensionsbidragsprocent end den centralt aftalte.

### Overenskomstansatte

For overenskomstansatte indbetales der pensionsbidrag af lokale kvalifikations- og funktionstillæg. I kan lokalt aftale, at der indbetales pensionsbidrag af engangsvederlag og resultatløn.

For overenskomstansatte skal det fremgå af aftalen, at der indbetales pensionsbidrag af løntillægget efter bestemmelserne om pension i den til enhver tid gældende organisationsaftale eller overenskomst, som medarbejderen er omfattet af.

Med denne formulering sikres det, at løntillæggets pensionsbidragsprocent følger eventuelle centralt aftalte ændringer.

Nogle overenskomster, fx AC-overenskomsten, giver mulighed for, at man lokalt kan aftale, at der ikke ydes pensionsbidrag af midlertidige løntillæg. Hvis denne mulighed anvendes, skal det fremgå af aftalen.

### **Tjenestemænd m.fl.**

For lokalt aftalte løntillæg til tjenestemænd på nye lønsystemer kan I aftale, om der indbetales pensionsbidrag.

Der er indgået en rammeaftale om pensionsforhold for tjenestemandsgupper o.l. i forbindelse med nye lønsystemer. Derudover er der i de enkelte aftaler om nyt lønsystem for tjenestemænd og andre med ret til tjenestemandspension aftalt bestemmelser om pensionsbidrag af løntillæg. Der henvises til disse aftaler.

Hvis det er aftalt, at der indbetales pensionsbidrag af et lokalt løntillæg, skal det fremgå af aftalen, at der indbetales pensionsbidrag efter bestemmelserne om pension i den til enhver tid gældende aftale om nyt lønsystem, som den ansatte er omfattet af.

### **7. Eventuelle betingelser for ydelse af et løntillæg**

Hvis der er særlige betingelser for ydelse af løntillægget, skal det fremgå tydeligt af aftalen.

Det er fx en god idé at beskrive, hvilken specifik funktion man skal varetage for at få et funktionstillæg.

Ved funktionstillæg bør der være en klausul om, at løntillægget bortfalder uden varsel, hvis varetagelsen af funktionen ophører. Se også punkt 5 om løntillægs varighed og kapitel 2 om opsigelse og bortfald af lokale aftaler om løntillæg.

#### **Eksempel på betingelse for ydelse af funktionstillæg**

*“Tillægget ydes, så længe funktionen varetages, og bortfalder uden varsel, når funktionen ikke længere varetages.”*

Der kan også aftales en modregningsklausul, der indebærer, at der modregnes i det lokalt aftalte løntillæg. Fx hvis den centralt aftalte grundløn eller et nærmere specificeret centralt aftalt løntillæg forhøjes på et senere tidspunkt.

Dette kan også være relevant for medarbejdere, der er omfattet af et centralt aftalt anciennitetsforløb. Her kan det fx aftales, at der sker modregning i det lokalt aftalte løntillæg, når medarbejderens centralt aftalte grundløn stiger som følge af anciennitet.

## 8. Bestemmelser om opsigelse, udløb og/eller bortfald

Alle lokale aftaler om varige og midlertidige løntillæg bør indeholde en bestemmelse om, hvordan aftalen eventuelt kan opsiges.

Det gælder også aftaler om resultatløns.

Opsigelse kan fx være relevant, hvis den funktion, som løntillægget bliver givet for, har ændret sig over tid i omfang og relevans. Eller hvis en given kvalifikation ikke længere er relevant.

Det er vigtigt, at det tydeligt fremgår af den lokale aftale om løntillæg, hvad der gælder ved opsigelse af aftalen. Især i forhold til:

- Opsigelsesvarslets længde
- Virkningen af opsigelse

Der er en række forhold, som man skal tage højde for i den forbindelse. Emnet er behandlet mere udførligt i kapitel 2. Her er også eksempler på, hvordan opsigelsesbestemmelser kan udformes.

Det anbefales, at man er tilbageholdende med at aftale, at en lokal aftale om løntillæg i tilfælde af opsigelse løber videre, indtil en anden aftale er indgået. At undgå sådanne bestemmelser kan medvirke til at sikre fleksibilitet i den lokale løndannelse.

Hvis et tillæg ændres, skal man huske at ophæve den hidtidige aftale.

## 9. Hjemmelsgrundlag

Aftalen bør henvise til den hjemmel, der er til at indgå en lokal lønaftale. Det vil sige den bestemmelse i den organisationsaftale, aftale om nyt lønsystem eller overenskomst, som aftalen er indgået i henhold til.

## 10. Dato og underskrifter

Aftalen skal angive parterne, dateres og underskrives af de parter, der har aftaleretten. Det vil typisk være ledelsen og tillidsrepræsentanten.



## 2. Opsigelse og bortfald af lokale aftaler om løntillæg

Alle lokale aftaler om varige og midlertidige løntillæg bør indeholde en bestemmelse om, hvordan aftalen eventuelt kan opsiges.

Når man taler om opsigelse og bortfald af lokale aftaler om løntillæg, skal man sondre mellem:

- Opsigelse af selve aftalen
- Konsekvenserne for den eller de medarbejdere, der modtager løntillæg som følge af aftalen

### Opsigelse af selve aftalen om løntillæg

Enhver aftale om løntillæg kan ophøre eller ændres, hvis der er enighed om det mellem aftalens parter.

Herudover kan en aftale ophøre, hvis den opsiges i overensstemmelse med bestemmelserne i den enkelte aftale.

Det gælder både aftaler for grupper og for enkeltpersoner.

Derfor bør den enkelte aftale om løntillæg indeholde klare bestemmelser om opsigelse.

Det bør udtrykkeligt anføres, at aftalen kan opsiges til *bortfald* med et nærmere angivet varsel.

Hvis det ikke fremgår, at aftalen opsiges til bortfald, vil der kunne opstå tvivl om, hvorvidt aftalens indhold rent faktisk bortfalder efter udløbet af opsigelsesvarslet. Eller om bestemmelserne løber videre, indtil der er indgået en ny aftale.

Hvis den lokale aftale om løntillæg ikke indeholder en opsigelsesbestemmelse, vil det kunne aftales med tillidsrepræsentanten, at aftalen opsiges, og tillægget bortfalder.

## Eksempler på opsigelsesbestemmelser

Opsigelsesbestemmelse for aftaler om løntillæg for enkeltpersoner:

*"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med det individuelle opsigelsesvarsel. Virkningen af opsigelsen er, at tillægget bortfalder med virkning fra aftalens ophør."*

Opsigelsesbestemmelse for aftaler om løntillæg for grupper:

*"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med seks måneders varsel. Virkningen af opsigelsen er, at tillægget bortfalder for den enkelte ansatte med virkning fra aftalens ophør."*

Opsigelsesbestemmelse, hvor kvalifikationstillægget fortsætter som en personlig ordning for den enkelte ansatte:

*"Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med tre måneders varsel. Ved opsigelsen beholder den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning."*

### Særligt om opsigelse af aftaler om løntillæg til grupper af medarbejdere

Hvis en lokal aftale om løntillæg til grupper af medarbejdere ikke indeholder en opsigelsesbestemmelse, kan aftalen i øvrigt opsiges sammen med og i overensstemmelse med reglerne i den pågældende organisationsaftale, aftale om nyt lønsystem eller overenskomst.

Det anbefales derfor, at alle aftaler om gruppevise løntillæg og forhåndsaftaler indeholder en opsigelsesbestemmelse.

### Konsekvenserne for en medarbejder af en opsigelse af selve aftalen om løntillæg

Opsigelsesbestemmelsen i den enkelte aftale bør også præcisere, hvad virkningen af opsigelsen er for den enkelte medarbejder. Det kan ske ved fx at anføre, at virkningen af opsigelsen er, at tillægget bortfalder med virkning fra aftalens ophør.



## **Kvalifikationstillæg**

Hvis man opsiges en aftale om kvalifikationstillæg, beholder den enkelte medarbejder tillægget som en personlig ordning - medmindre det er præciseret i aftalen, at tillægget bortfalder sammen med aftalen om tillægget.

Det gælder både aftaler om individuelle løntillæg og løntillæg til grupper.

Ved opsigelse af en aftale om løntillæg til en gruppe af medarbejdere vil den praktiske virkning af en sådan opsigelse derfor kun være, at nye medarbejdere ikke får løntillægget, medmindre det konkret er aftalt, at tillægget bortfalder for den enkelte ansatte.

## **Funktionstillæg**

Hvis I opsiges en aftale om funktionstillæg, skal I give den enkelte medarbejder skriftlig meddelelse om, at aftalen er opsagt, medmindre I har aftalt andet i aftalen.

I den forbindelse skal I varsle den enkelte medarbejder om, at løntillægget bortfalder med et varsel svarende til den ansattes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre I har aftalt andet.

Hvis den funktion, der ligger til grund for løntillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, fx hvor funktionstillægget kan sidestilles med ansættelse i en ny stilling, kan tillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler for opsigelse af ansættelsesforholdet.

### **Særlige forhold ved opsigelse af aftaler indgået iht. AC-overenskomsten**

Hvis I opsiges lokale aftaler om løntillæg for ansatte, der er omfattet af AC-overenskomsten, bortfalder tillægget for den ansatte, medmindre det aftales, at eksisterende tillæg opretholdes som personlige ordninger.

### **Ophør af løntillæg uden opsigelse af selve aftalen**

Det kan følge umiddelbart af en aftale, at et løntillæg ophører. Det kan fx være tilfældet for midlertidige løntillæg og funktionstillæg.

Midlertidige løntillæg bortfalder således i overensstemmelse med det, der er aftalt i den enkelte aftale om det midlertidige løntillæg.

Funktionstillæg bortfalder, når varetagelsen af funktionen ophører, og det fremgår af aftalen, at løntillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Det gælder dog ikke, hvis funktionen er en integreret del af stillingen.

### **Resultatløn**

Resultatløn er normalt knyttet til en afgrænset kontraktperiode.

Hvis man vil have mulighed for at opsiges en resultatlønskontrakt til bortfald midt i en måleperiode, skal det på forhånd være aftalt i resultatlønskontrakten.

Hvis kontrakten opsiges inde i en periode, vil medarbejderen som oftest have krav på en forholdsmæssig andel af resultatlønnen for den del af opgaverne, som allerede er udført i perioden.

# 3. Hvad skal der ikke stå i en lokal aftale om løntillæg?

Der er kun hjemmel til at aftale løntillæg. Den lokale aftale må derfor ikke indeholde elementer, som vedrører andre emner end løn.

## Hold tingene adskilt

Ledelsen og tillidsrepræsentanten kan aftale at tilpasse en række ansættelsesvilkår til forholdene på den enkelte arbejdsplads. Det gælder fx arbejdstid.

Aftaler om sådanne arbejdsforhold bør dog ikke blandes sammen med en lokal aftale om et løntillæg. Det skyldes bl.a., at der kan være forskellige regler, hvis aftalerne skal ophøre eller ændres.

## Lønpolitik

En lokal aftale om løntillæg må ikke indeholde bestemmelser af lønpolitisk karakter. De hører hjemme i lønpolitikken og må ikke aftalebelægges.

## Uddannelse m.m.

I en lokal aftale om løntillæg må der ikke aftales noget om deltagelse i kurser. Den type beslutninger er ikke aftalebelagt og bør træffes ud fra en konkret ledelsesmæssig vurdering af behov og ressourcer.

## Personalegoder

I en lokal aftale om løntillæg må der ikke aftales noget om personalegoder. Den type beslutninger er ikke aftalebelagt.

## Andre ansættelsesvilkår

En lokal aftale om løntillæg må ikke regulere andre ansættelsesvilkår, fx spørgsmål om ændringer i beskæftigelsesgrad eller arbejdstid.

## Centralt aftalte lønde

Man må ikke i en lokal aftale om løntillæg ændre de centralt aftalte lønde. Man må heller ikke aftale pensionsbidrag af centrale tillæg, der er aftalt ikke pensionsgivende.



## 4. Skabeloner for lokale aftaler om løntillæg

Moderniseringsstyrelsen har udarbejdet en række skabeloner for lokale aftaler om løntillæg. Skabelonerne tager udgangspunkt i de råd, der er givet i denne pjece.

Der er skabeloner for lokale aftaler om løntillæg til:

- Overenskomstansatte medarbejdere, der er omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer
- Tjenestemandsansatte og andre med ret til tjenestemandspension, der er omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer
- Overenskomstansatte medarbejdere på nye lønsystemer, der er omfattet af AC-overenskomsten

Skabelonerne findes på Moderniseringsstyrelsens hjemmeside [www.modst.dk](http://www.modst.dk).





Moderniseringsstyrelsen  
[www.modst.dk](http://www.modst.dk)

