

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE
SUNDHEDSKARTELLET
AC
FOA – FAG OG ARBEJDE

**AFTALE MELLE
REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN)
OG HENHOLDSVIS
KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE (KTO),
SUNDHEDSKARTELLET, AC OG FOA – FAG OG ARBEJDE
OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYELSEN PR. 1. APRIL 2011**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Løn mv.	4
1.1. Generelle lønstigninger	4
1.2. Reguleringsordningen	5
1.3. Lønstatistik	5
2. Seniorordninger	5
2.1. Seniorbonusordning	5
2.2. Seniorstillinger	6
2.3. Ophævelse af 65 års-grænse	6
2.4. Redigering af rammeaftale om seniorpolitik	6
3. Arbejdstid	6
4. MED-aftalen	7
4.1. Revidering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	7
4.2. Personalepolitisk projekt	7
4.3. Én fælles MED-håndbog	7
4.4. Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven	7
4.5. Lokale MED-aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet	8
5. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	8
5.1. Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter	8
5.2. Tilkendegivelse om tillidsrepræsentanternes kompetenceudvikling	8
6. AKUT	8
6.1. AKUT-ordningen	8
6.2. Regulering af AKUT-bidraget	9
6.3. Refusionsopgørelse	9
6.4. Fælles skabelon for refusionsansøgninger	9
7. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	9
8. Øvrige forhold	9
8.1. Tjenestemandspension	9
8.2. Frivillig forhøjet pensionsindbetaling	10
8.3. Forsikringsdækning ved tjenesterejser	10
8.4. Revision af aftalen om fravær af familiemæssige årsager som følge af ændringer i barselloven og adoptionsloven	11
8.5. Implementering af EU-direktiver og europæiske aftaler	11
8.6. Provenu – ATP lønsum	11
8.7. Redaktionelle ændringer	11
9. Procedurer for aftaler	12
10. Lønfrigivelse	12
11. Omkostningsbilag	12
12. Forbeholdskrav	13
Bilag 1 – Reguleringsordning	14
Bilag 2 – Protokollat vedrørende seniorbonus (KTO, AC og FOA)	17

Bilag 2.a – Konvertering af seniorbonus	19
Bilag 3 – Protokollat vedrørende seniorbonus (SHK)	20
Bilag 3.a – Konvertering af seniorbonus	22
Bilag 4 – Projektbeskrivelse vedrørende fælles forskningsprojekt om deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser	23
Bilag 5 – Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	24
Bilag 6 – Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter	28
Bilag 7 – Førtidspensionsfradrag.....	50
Bilag 8 – Engangsbeløb	51
Bilag 9 – Omkostningsbilag.....	52

Dato: Den 27. februar 2011

Sted: Danske Regioner

Emne: Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2011

Deltagere: Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og hhv. Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Sundhedskartellet, AC og FOA – Fag og Arbejde

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem RLTN og hhv. KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA – Fag og Arbejde om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornyes for perioden 1. april 2011 til 31. marts 2013 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2011.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2011.

1. Løn mv.

1.1. Generelle lønstigninger

Pr. 31. marts 2011 nedskrives reguleringsprocenterne med henholdsvis 1,22 pct. for KTO, AC og FOA og 1,17 pct. for Sundhedskartellet, således at udmøntningen fra reguleringsordningen pr. oktober 2010 er fuldt afregnet.

Udskydelsen af afregningen af den negative udmøntning fra reguleringsordningen pr. oktober 2010 akkumulerer et tilgodehavende svarende til et samlet engangsbeløb på 226,9 mio. kr. Tilbagebetalingen sker over 9 måneder ved en midlertidig negativ lønstigning på henholdsvis 0,60 pct. for KTO, AC og FOA og 0,53 pct. for Sundhedskartellet i perioden 1. april 2011 til 31. december 2011.

Da parterne er enige om, at der ikke skal ske nogen lønændring i 2011 ydes en generel lønstigning pr. 1. april 2011, således at reguleringsprocenterne forbliver uændrede.

Udmøntningen fra reguleringsordningen pr. oktober 2011 udskydes som følge heraf til 1. januar 2012, jf. pkt. 1.2.

Pr. 1. januar 2012 ydes en generel lønstigning på henholdsvis 1,07 pct. for KTO, AC og FOA og 1,23 pct. for Sundhedskartellet. Samtidig ophæves den midlertidige negative lønstigning på henholdsvis 0,60 pct. for KTO, AC og FOA og 0,53 pct. for Sundhedskartellet, således at der samlet udløses en generel lønstigning på henholdsvis 1,67 pct. for KTO, AC og FOA og 1,76 pct. for Sundhedskartellet.

Pr. 1. oktober 2012 ydes en generel lønstigning på 0,21 pct. for KTO, AC og FOA og 0,18 pct. for Sundhedskartellet.

1.2. Reguleringsordningen

A.

Reguleringsordningen videreføres og baseres på Danmarks Statistiks lønindeks og årlige stigningstakter for ansatte i regioner og kommuner i overensstemmelse med **bilag 1**.

B.

Pr. 1. januar 2012 og pr. 1. oktober 2012 foretages en ekstraordinær regulering af den aktuelle løn i overensstemmelse med **bilag 1**.

C.

Danmarks Statistik er i gang med en omlægning af lønindeksene, så indeksene fremadrettet følger nationalregnskabets afgrænsning. Det kan have betydning for sektorafgrænsningen i statistikken. Når den nye afgrænsning kendes, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af lønindeks.

D.

Parterne er enige om, at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmarks Statistiks kontaktudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

E.

Såfremt der ved overenskomstforhandlingerne i 2013 aftales en reguleringsordning er det i form af en selvstændig regional reguleringsordning.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2011 har parterne drøftet, hvorvidt der vil være afgørende strukturelle personaleforskydninger i den regionale sektor set i forhold til strukturelle personaleforskydninger i den private sektor, og at dette vil medføre en uforholdsmæssig ændring i gennemsnitslønnen i den regionale sektor.

Med henblik på at belyse dette forhold i overenskomstperioden analyseres strukturelle personaleforskydninger i såvel den regionale som den private sektor. Analysen skal være afsluttet juni 2012.

1.3. Lønstatistik

Parterne er enige om, at revidere aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger med en præcisering i § 2, stk. 1 af, at statistikken udveksles med repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation.

2. Seniorordninger

2.1. Seniorbonusordning

Der aftales en varig seniorbonusordning med virkning fra 1. januar 2012 i overensstemmelse med vedlagte **bilag 2 og 3**.

RLTN har tilkendegivet, at de i bilagenes punkt 3 fastsatte aldersgrænser tager udgangspunkt i, at folkepensionsalderen på aftaletidspunktet er 65 år.

Ved en stigende folkepensionsalder vil RLTN tage skridt til at genforhandle aftalen.

KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA har uden præjudice for udfaldet af en evt. genforhandling noteret sig tilkendegivelsen.

Omkostningerne til seniorbonus er opgjort til en årlig merudgift på:

	Centrale midler	Organisationsmidler
KTO	0,12 %	0,03 % ¹
FOA	0,12 %	0,06 %
AC	0,12 %	- 0,12 %

I oversigten er indregnet de 1,15 mio. kr., som blev anvendt af den generelle ramme på KTO's område ved OK-08.

På Sundhedskartellets område udgør merudgiften 0,07 %.

Der er enighed om i forbindelse med redigering af rammeaftale om seniorpolitik at indsætte revideret protokollat om seniorbonus i overensstemmelse med ovenstående.

2.2. Seniorstillinger

I rammeaftale om seniorpolitik, i indledningen til kapitel 2 om seniorstillinger, indsættes i direkte forlængelse af det andet afsnit følgende tekst:

"For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar."

2.3. Ophævelse af 65 års-grænse

I rammeaftale om seniorpolitik ændres ordlyden af § 13, stk. 1 til følgende:

"Når en tjenestemand, der er fyldt 60 år fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år."

2.4. Redigering af rammeaftale om seniorpolitik

Der er enighed om, at der generelt foretages redaktionelle ændringer af rammeaftale om seniorpolitik som følge af bortfald af trepartsmidler.

3. Arbejdstid

Parterne er enige om at gennemføre et fælles forskningsprojekt om deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser, jf. vedlagte **bilag 4**.

¹ Organisationer i KTO

4. MED-aftalen

4.1. Revidering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Parterne er enige om at revidere MED-rammeaftalen i overensstemmelse med vedlagte bilag 5.

4.2. Personalepolitisk projekt

Parterne er enige om at iværksætte et projekt, der belyser de gode erfaringer og eksempler med implementeringen af det ved OK-08 aftalte i relation til MED-systemet. Formålet med projektet er videndeling og spredning af best practice i forhold til, hvordan regionerne har sikret lokalt ejerskab og effekt på de enkelte arbejdspladser i forhold til retningslinjer aftalt i Hovedudvalget.

Projektet forudsættes finansieret af midler fra § 5 i aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter.

4.3. Én fælles MED-håndbog

Parterne er enige om, at formidlingen af MED-rammeaftalen finder sted i én samlet MED-håndbog, som alle parter står bag.

4.4. Implementering af ændringer i arbejdsmiljøloven

Parterne er enige om, at de seneste ændringer i arbejdsmiljøloven implementeres ved redaktionelle ændringer i MED-rammeaftalen og håndbogen med tilhørende bilag til MED-rammeaftalen.

Nyt afsnit i forordet til MED-håndbogen indsættes efter afsnittet Samarbejde er fortsat det vigtigste:

”ARBEJDSMILJØINDSATSSEN

Arbejdsmiljøindsatsen indgår som en del af drøftelsen på alle niveauer, og arbejdsmiljø skal indtænkes i såvel det strategiske som det operationelle niveau.

Arbejdsmiljø indgår som en integreret del af drøftelserne om:

- *Strategi*
- *Værdigrundlag*
- *Planlægning, opgaveløsning og kvalitet*
- *Drift*
- *Økonomi/budgetter mv.*

Samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal sikre et systematisk arbejdsmiljøarbejde med fokus på en forebyggende indsats. Udover de rammer, som arbejdsmiljøloven sætter for arbejdsmiljøarbejdet, kan der indgå andre opgaver i samarbejdet på arbejdsmiljøområdet f.eks. arbejdsmiljøpolitikker. ”

Der nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra parterne. Arbejdsgruppen har til formål og opgave at udføre det redaktionelle arbejde, idet arbejdet søges fremmet mest muligt med henblik på en hurtig implementering inden udgangen af maj 2011.

4.5. Lokale MED-aftaler om organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Der er enighed om følgende:

1. Følgende tekst indføres i MED-rammeaftalens kapitel 4 om de centrale parter:

"De centrale parter medvirker til at sikre, at lokale MED-aftaler for så vidt angår den lokalt aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet lever op til arbejdsmiljølovens betingelser. De centrale parter vurderer på konkret foranledning de lokale MED-aftaler."

I Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. ændres den sidste sætning som følge heraf til:

"Når aftalen er indgået, sendes kopi til de centrale parter."

2. Uenighed mellem de centrale parter om, hvorvidt den lokale aftale overholder bestemmelserne vedr. arbejdsmiljøarbejdets organisering, løses ved en voldgift i hht. § 22 i MED-rammeaftalen.

Parterne forudsætter, at arbejdsmiljølovens betingelser med hensyn til organisering af arbejdsmiljøarbejdet hermed opfylder lovens forudsætninger for parternes håndhævelse.

5. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

5.1. Honorering af arbejdsmiljørepræsentanter

Til gavn for arbejdspladsen og de ansatte varetager arbejdsmiljørepræsentanter en række funktioner og opgaver i den lokale arbejdsmiljøorganisation.

Parterne er enige om, at der i den enkelte region indgås forhåndsftaler om honorering af arbejdsmiljørepræsentanter.

5.2. Tilkendegivelse om tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling

Parterne er enige om, at nedenstående tekst indføres i kapitel 3 i MED-rammeaftalen:

"Parterne er enige om at understrege vigtigheden af, at tillidsrepræsentanters kompetenceudvikling sikres.

Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted ikke blot i form af såvel eksterne som interne kurser, men også i form af sammensætning af opgaver (hvor omfanget er tilpasset tillidsrepræsentanthvervets omfang), som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentanthvervet."

6. AKUT

6.1. AKUT-ordningen

Parterne er enige om, at AKUT-ordningen videreføres i sin nuværende form.

6.2. Regulering af AKUT-bidraget

Der er enighed mellem parterne om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det endelige overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes fra 33,9 øre til 34,6 øre og pr. 1. april 2012 fra 34,6 øre til 34,9 øre.

6.3. Refusionsopgørelse

Følgende bemærkning indsættes i MED-rammeaftalens § 15, stk. 2:

"Regionernes refusionsopgørelse skal fremsendes til organisationerne hurtigst muligt og senest et år efter medarbejderrepræsentanten har indleveret dokumentation for afholdelse af tjenestefrihed med løn."

6.4. Fælles skabelon for refusionsanmodninger

Der søges nedsat en arbejdsgruppe bestående af alle parter, der i fællesskab udarbejder et forslag til en fælles skabelon, som regionerne kan anvende, når de sender refusionsanmodninger til organisationerne.

7. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om, at Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område redigeres i overensstemmelse med vedlagte **bilag 6**. Aftalens bilag G og H-2 udfyldes snarest muligt inden for den økonomiske ramme, der fremgår af aftalens bilag H-1, hvorefter endelig aftale indgås.

Parterne er enige om, at Sundhedskartellet indtræder i Væksthus for ledelse i form af én plads i hvert af de tre væksthuse, med én repræsentant i forhold til Lederweb, samt med én repræsentant i sekretariatsgruppen for PUF. Parterne er derfor enige om, snarest muligt efter overenskomstforhandlingernes afslutning, at redigere de tilknyttede aftaler og bilag til § 7 og § 11 i aftale om udviklingsmæssige aktiviteter. Redigeringsarbejdet gennemføres i samarbejde med KL.

Parterne er endvidere enige om, at Personaleweb skal moderniseres således, at formidling af parternes fælles aktiviteter i højere grad baseres på imødekommelse af målgruppernes behov og fremstår mere nutidig i relation til funktionalitet, design mv. Styregruppen for personaleweb er ansvarlig for at gennemføre et udviklingsprojekt herom i overenskomstperioden. Udviklingsprojektet finansieres af uforbrugte midler afsat til personaleweb ved tidligere overenskomstfornyelser.

Parterne tager et forbehold vedrørende endelig revision af bilag F vedrørende råd, nævn og udvalg.

8. Øvrige forhold

8.1. Tjenestemandspension

Parterne er enige om, at aftale af 23. maj 1995 om fradrag i egenpension i medfør af pensionsregulativets § 6, stk. 4 og 5 udtages af pensionsregulativet for tjenestemænd.

Parterne er enige om at drøfte og implementere konsekvenserne af ændringerne i Tjenestemandspensionsloven jf. VI, punkt 1 i "Resultat af forhandlingerne mellem Finansministeren og Centralorganisationernes Fællesudvalg af 12. februar 2011, når loven ændres i.o. hermed, samt ændringer som følge af tidligere ændringer i tjenestemandspensionsloven mv. (ajourføring af tjenestemandspensionsregulativet).

Parterne er enige om aftale om førtidspensionsfradrag, jf. vedlagte **bilag 7**.

Parterne er enige om aftale om engangsbeløb til tjenestemænd efter optjening af 37 års pensionsalder, jf. vedlagte **bilag 8**.

8.2. Frivillig forhøjet pensionsindbetaling

Parterne er enige om, at overenskomstansatte, med virkning fra 1. januar 2012, har ret til at få foretaget en forhøjet løbende pensionsindbetaling.

Tilsvarende ret og principper gælder for tjenestemænd mv. De relevante bestemmelser indskrives i Rammeaftale om supplerende pension til tjenestemænd og ansatte med ret til tjenestemandspension.

Den enkelte region kan fastsætte de nærmere regler for, hvordan og på hvilket tidspunkt valg og eventuelt omvalg kan foretages, fx i lighed med frit valg-ordning eller seniorbonus.

I de enkelte overenskomsters bestemmelser om pension indsættes følgende tekst:

"Stk. x

Hvis en ansat ønsker en større indbetaling til sin pensionsordning ved samtidig at få sin løn reduceret tilsvarende, har ansættelsesmyndigheden pligt til at imødekomme et sådant ønske.

Den ansatte skal oplyse ansættelsesmyndigheden skriftligt om:

- a) Størrelsen af den forhøjede indbetaling enten i form af et fast kronebeløb eller med en procentdel af lønnen*
- b) Perioden forhøjelsen skal indbetales i.*

Med henblik på lettest mulig administration af frivillige pensionsindbetalinger kan ansættelsesmyndigheden fastsætte procedurer for disse, som fx tidspunkt for fremsættelse af anmodninger og ændringer af indbetalinger mv."

8.3. Forsikringsdækning ved tjenesterejser

I overenskomstperioden foretages en kortlægning af eksisterende forsikringsordninger i de enkelte regioner med henblik på at skabe klarhed over retstilstanden for de medarbejdere, som dør eller kommer til skade i tjenesten, herunder i forbindelse med tjenesterejser.

Når resultatet af kortlægningen foreligger, drøfter parterne det videre forløb. Parterne er enige om, at afdækningen skal foretages senest ultimo 2011.

8.4. Revision af aftalen om fravær af familiemæssige årsager som følge af ændringer i barselloven og adoptionsloven

Parterne er enige om, at de seneste ændringer i barselloven og adoptionsloven implementeres i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Parterne er enige om, at der i aftale om fravær af familiemæssige årsager indføres en ny §, der sikrer, at adoptanten ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn er berettiget til fravær i overensstemmelse med det i barsellovens § 8 stk. 8 anførte, jf. adoptionslovens § 8a, og at adoptanten sikres de øvrige rettigheder, der følger af aftalen.

Der nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse af repræsentanter fra parterne. Arbejdsgruppen har til formål at gennemføre det redaktionelle arbejde i forbindelse med implementeringen af de pågældende lovændringer i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

8.5. Implementering af EU-direktiver og europæiske aftaler

Implementering af direktivet om stikskader

Parterne er enige om, at rådets direktiv 2010/32/EU af 10. maj 2010 om iværksættelse af rammeaftalen indgået af HOSPEEM og EPSU om forebyggelse af stikskader i sygehus- og sundhedssektoren søges aftaleimplementeret, under hensyn til at implementeringsfristen er 11. maj 2013.

Med henblik på at gennemføre aftaleimplementeringen nedsætter parterne en arbejdsgruppe. Formen er ikke fastlagt.

Der er fra arbejdsgiverside peget på muligheden for, at denne tekst indarbejdes i aftale om trivsel og sundhed.

Forældreorlovsdirektivet

Parterne er enige om, at rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedr. forældreorlov søges aftaleimplementeret, under hensyn til, at implementeringsfristen er 8. marts 2012.

Framework Agreement on Inclusive Labour Markets

Parterne er enige om, at den europæiske aftale, Framework Agreement on Inclusive Labour Markets, er opfyldt ved rammeaftale om det sociale kapitel og aftale om integrations- og oplæringsstillinger. Parterne er endvidere enige om, at det i indledningen til de to aftaler tilføjes, at den europæiske aftale er implementeret med aftalen.

8.6. Provenu – ATP lønsum

Det provenu, der opstår ved en regulering af den arbejdsgiverbetalte del af ATP-lønsummen, og som således ikke belaster forligets økonomiske ramme, er opgjort til 22,9 mio. kr. Midlerne forudsættes anvendt efter konkret aftale.

8.7. Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at der foretages redaktionelle ændringer af aftale om kompetenceudvikling som følge af bortfald af trepartsmidler.

9. Procedurer for aftaler

Aftaler der er indgået ved det tværgående regionale forhandlingsbord ved OK-11 indgås mellem RLTN og henholdsvis KTO, AC, FOA og Sundhedskartellet. Aftaler med KTO, AC og FOA udformes som en samlet aftale med KTO, AC og FOA som parter.

Parternes stillingtagen til forlig

Sundhedskartellet giver en samlet tilbagemelding på Sundhedskartellets og Sundhedskartellets medlemsorganisationers stillingtagen til det samlede forlig.

KTO giver en samlet tilbagemelding på KTO's og KTO's medlemsorganisationers stillingtagen til både RLTN/KTO-forliget og forlig på de enkelte overenskomstområder.

AC giver en samlet tilbagemelding på AC's og AC's medlemsorganisationers stillingtagen til det samlede forlig.

FOA giver en tilbagemelding på FOA's stillingtagen til det samlede forlig.

RLTN giver en samlet tilbagemelding på RLTN's stillingtagen til hhv. Sundhedskartellet, KTO, AC og FOA både med hensyn til det samlede forlig og forlig på de enkelte overenskomstområder. RLTN tager forbehold for at udsætte sin endelige stillingtagen til forligene, indtil der er mulighed for at få et overblik over i hvilket omfang, der er tilslutning til forligene på arbejdstagerside.

Retstvister vedrørende aftaler mv.

Parterne er enige om, at behandling af retstvister i forhold til aftalerne mellem RLTN og KTO/AC/FOA behandles i henhold til "Aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem RLTN og KTO".

Når der i aftalerne anvendes begrebet "centrale parter" eller tilsvarende formulering, herunder når KTO er nævnt i den betydning, varetages opgaven overfor RLTN af KTO.

10. Lønfrigivelse

A.

De generelle lønstigninger frigives, når RLTN og henholdsvis KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA har meddelt godkendelse af forliget, jf. punkt 10, og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Parterne er enige om, at parternes stillingtagen til et aftaleresultat så vidt muligt skal foreligge senest den 15. april 2011.

Nedskrivningen af reguleringsprocenterne pr. 31. marts 2011, jf. punkt 1.1., sker ikke før, parternes stillingtagen foreligger.

B.

Lønstigninger som følge af de specielle forhandlinger frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

11. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som **bilag 9**.

12. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det regionale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen m.v. vedrørende statstjenestemændenes pension tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftaler med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

-----o0o-----

Parterne er enige om, at samtlige krav ved det tværgående forhandlingsbord hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

København, den 27. februar 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

For SUNDHEDSKARTELLET:

For AC:

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

Bilag 1 – Reguleringsordning

Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2011 – 31. marts 2013

Statistikgrundlaget for reguleringsordningen

Danmarks Statistiks lønindeks for den private henholdsvis den kommunale/regionale sektor.

Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte kommunale/regionale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning (r) før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige "r" før korrektionen nævnt under pkt. 3 anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

I 3-partaftalerne fra juni 2007 indgår, at virkninger på reguleringsordningen i medfør af seniorordninger og voksenelevløn skal neutraliseres. Grundlaget for opgørelsen udarbejdes af FLD. FLD har opgjort, at neutraliseringen vil være netto 0 fra og med udmøntningen fra reguleringsordningen 1. januar 2012.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

De indsatte talværdier på de følgende sider, er de kendte ved forligsindgåelsen.

Reguleringsordningen pr. 1. januar 2012

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra

maj 2009 til maj 2010:	2,2 pct.
august 2009 til august 2010:	2,3 pct.
november 2009 til november 2010:	c pct.
februar 2010 til februar 2011:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale/regionale sektor fra

maj 2009 til maj 2010:	2,8 pct.
august 2009 til august 2010:	2,5 pct.
november 2009 til november 2010:	1,6 pct.
februar 2010 til februar 2011:	h pct.

Stigning, private sektor: $(2,2 + 2,3 + c + d)/4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunale/regional sektor:

maj 2009 til maj 2010:	$2,8 - (0,40^*) + (\text{udm. pr. 1.4.10}) + 0,02^{**})$ pct.	l pct.
august 2009 til august 2010:	$2,5 - (0,40^*) + (\text{udm. pr. 1.4.10}) + (-0,01^{**}))$ pct.	m pct.
november 2009 til november 2010:	$1,6 - (\text{udm. pr. 1.4.10})$ pct.	n pct.
februar 2010 til februar 2011:	$h - (\text{udm. pr. 1.4.10})$ pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal/regional sektor $(l + m + n + o)/4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt/regionalt ansatte fra februar 2010 til og med oktober 2011:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom./reg.)}_{2011k1/121,1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2011.

Til anvendelse pr. 1. januar 2012 $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

^{*)} beregnet som udmøntningen fra reguleringsordningen 1. oktober 2009 på 0,47 pct. fratrukket korrektionen på 0,07 pct.point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget i 2009.

^{**)} 3-partkorrektion for voksnelevlønningen den kommunale/regionale sektor opgjort af FLD.

¹⁾ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2012

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den private sektor fra

maj 2010 til maj 2011:	a pct.
august 2010 til august 2011:	b pct.
november 2010 til november 2011:	c pct.
februar 2011 til februar 2012:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale/regionale sektor

fra maj 2010 til maj 2011:	e pct.
august 2010 til august 2011:	f pct.
november 2010 til november 2011:	g pct.
februar 2011 til februar 2012:	h pct.

Stigning, private sektor: $(a + b + c + d)/4$ i pct.

Korrigeret stigning, kommunale/regionale sektor:

fra maj 2010 til maj 2011:	$e - (Y^*)$ pct.	l pct.
august 2010 til august 2011:	$f - (Y^*)$ pct.	m pct.
november 2010 til november 2011:	$g - (Y^*)$ pct.	n pct.
februar 2011 til februar 2012:	$h - (Y^*) + r$ pr. 1/1 2012) pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal/regional sektor $(1 + m + n + o)/4$ j pct.

Forskel i lønudvikling: $i - j$ p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt/regionalt ansatte fra februar 2011 til og med oktober 2012:

$$P * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom./reg.)}_{2012k1} / \text{Indeks(kom./reg.)}_{2011k1} - 1) * 100 * 1,5 + s) \quad q \text{ pct.}$$

hvor s er de aftalte forbedringer¹ pr. 1. oktober 2012.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2012: $q * 0,8$ r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra reguleringsordningen.

¹) Y er beregnet som udmøntningen pr. 1. april 2011 før korrektion på 0,07 pct. som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget i 2009.

¹ Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2 – Protokollat vedrørende seniorbonus (KTO, AC og FOA)

RLTN og KTO, AC og FOA er enige om følgende:

1. Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede eller ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler indgået af en organisation, der har tilsluttet sig AC.

2. Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 3, ret til en seniorbonus.

Seniorbonus er et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne inden for rammeaftale om seniorpolitik.

3. Med virkning fra den 1. januar 2012 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 58/60 år (gruppe1/gruppe 2), jf. nedenfor.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder		Bonus i % af sædvanlig løn
Gruppe 1	Gruppe 2	
58 år	60 år	0,8 %
59 år	61 år	1,2 %
60 år	62 år	1,6 %

Gruppe 1 består af:

- Husassistenter
- Pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v.
- Rengøringsassistenter
- Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse
- Social- og sundhedspersonale
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere m.v.

Gruppe 2 består af:

- Alle øvrige personalegrupper, som ikke indgår i gruppe 1

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

-
4. Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en seniorordning med et af følgende elementer eller kombinationer heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. **bilag 2.a**
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. **bilag 2.a**

BEMÆRKNINGER:

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorkpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, skal senest den 1. oktober 2011 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

5. Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2012, men fratræder inden januar 2013, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 58/60 år i 2011, men er fratrådt inden den 1. april 2011, er ikke omfattet af aftalen.

6. Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

7. Aftalen indsættes som protokollat i rammeaftale om seniorpolitik.

8. Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011.

Bilag 2.a – Konvertering af seniorbonus

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 3 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde:

Alder		Antal seniordage
Gruppe 1	Gruppe 2	
58 år	60 år	1-2 seniordage
59 år	61 år	1-3 seniordage
60 år	62 år	1-4 seniordage

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres tallet forholdsmæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Bilag 3 – Protokollat vedrørende seniorbonus (SHK)

RLTN og Sundhedskartellet er enige om følgende:

1.
Dette protokollat omfatter ansatte inden for RLTN's forhandlingsområde.

Protokollatet omfatter ikke ansatte, der er timelønnede.

2.
Med henblik på at styrke fastholdelsen af ældre medarbejdere har hver enkelt medarbejder, der opfylder kriterierne i pkt. 3, ret til en seniorbonus.

Seniorbonus er et supplement til de seniorinitiativer, som i øvrigt finder sted i regionerne indenfor rammeaftale om seniorpolitik.

3.
Med virkning fra den 1. januar 2012 ydes en årlig seniorbonus til alle medarbejdere fra og med året efter det kalenderår, den ansatte fylder 60 år.

*Eksempel:
Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, får bonussen udbetalt første gang i januar 2012.*

Seniorbonussens størrelse udgør:

Alder	Bonus i % af sædvanlig løn ¹⁾
60 år	0,8 %
61 år	1,2 %
62 år og derover	1,6 %

¹⁾ Vedrørende definition af sædvanlig løn henvises der til Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Seniorbonussen udbetales en gang årligt i januar.

4.
Den enkelte medarbejder kan konvertere sin seniorbonus til en anden seniorordning.

I forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale/seniorsamtalen, drøfter lederen og medarbejderen, hvad der skal til, for at den pågældende medarbejder vil fortsætte på arbejdspladsen, herunder hvilken seniorordning, der vil være rigtig for den pågældende.

Den årlige seniorbonus kan konverteres til en ordning med et af følgende elementer eller en kombination heraf:

- betalte fridage (seniordage), dog maks. 2, 3 eller 4 dage, jf. **bilag 3.a**
- kontant bonus
- ekstraordinær pensionsindbetaling
- særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb, jf. **bilag 3.a**

Bemærkning

Med særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb menes forløb, der falder uden for den almindelige kompetenceudvikling af medarbejderne og som typisk, men ikke nødvendigvis, indgår som del af en større seniorpakke.

En medarbejder, der vælger at konvertere sin bonus til et eller flere af ovenstående elementer skal på eget initiativ give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året før, bonussen ville være kommet til udbetaling.

Eksempel:

Medarbejdere, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, skal senest den 1. oktober 2011 meddele, om bonussen konverteres og til hvilken seniorordning.

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

5.

Såfremt medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, fratræder, inden bonussen kommer til udbetaling i januar måned, udbetales en forholdsmæssig andel af bonussen.

Eksempler:

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2012, men fratræder inden januar 2013, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen, svarende til den periode af 2012, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men fratræder i perioden 1. april til 31. december 2011, får udbetalt en forholdsmæssig andel af bonussen svarende til den periode af 2011, den pågældende har været ansat.

En medarbejder, der fylder eller er fyldt 60 år i 2011, men er fratrådt inden den 1. april 2011, er ikke omfattet af aftalen.

6.

Medarbejdere, der opfylder kriterierne i pkt. 3, der tiltræder i løbet af kalenderåret, får ret til en forholdsmæssig andel af bonussen.

7.

Aftalen indsættes som protokollat i rammeaftale om seniorpolitik.

8.

Protokollatet træder i kraft den 1. april 2011.

Bilag 3.a – Konvertering af seniorbonus

Konvertering til ekstraordinær pensionsindbetaling

Medarbejderen giver sin arbejdsgiver besked om, hvilken pensionsordning det ekstraordinære pensionsbidrag skal indbetales til.

Pensionsbidraget indbetales på samme tidspunkt, som den kontante bonus ville være blevet udbetalt.

Hvis medarbejderen ikke giver arbejdsgiveren anden besked, anvendes den pensionsordning som medarbejderen har i henhold til overenskomsten.

Ved ansættelsesforholdets ophør gælder principperne i pkt. 5.

Konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb

Ved konvertering til særlige selvvalgte kompetenceudviklingsforløb kan indregnes kursus-, materiale- og eventuelle opholdsudgifter samt 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn pr. kursusdag i opgørelsen af værdien.

Ved ansættelsesforholdets ophør aftales det lokalt mellem leder og medarbejder, hvordan man vil forholde sig til ikke-afviklet kompetenceudviklingsforløb.

Konvertering til seniordage

Ønsker medarbejderen at konvertere den i pkt. 3 nævnte seniorbonus til seniordage, kan dette ske på følgende måde

Alder	Antal seniordage
60 år	1 – 2 seniordage
61 år	1 – 3 seniordage
62 år og derover	1 – 4 seniordage

Værdien af en seniordag udgør 0,4 % af medarbejderens sædvanlige årsløn.

For fuldtidsansatte svarer en seniordag til 7,4 timer. For deltidsansatte reduceres tallet forholds-mæssigt.

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen kan afviklingen dog ske i form af halve dage eller som enkeltstående timer.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår seniordagene skal holdes. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Ikke-afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Hvis arbejdsgiveren har undladt at fastsætte, hvornår seniordagene kan afholdes, overføres ikke afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales ikke-afholdte seniordage.

Bilag 4 – Projektbeskrivelse vedrørende fælles forskningsprojekt om deltidsarbejde på de regionale arbejdspladser

På sigt må der påregnes mangel på kvalificeret arbejdskraft i regionerne.

Parterne er derfor enige om at kortlægge omfanget af deltidsbeskæftigelse i regionerne og søge årsagen til, at der er mange deltidsansatte i regionerne. Der er tale om mere end et statistisk overblik, idet der også foretages en analyse af det reelle omfang af ansatte på deltid og årsagen hertil, herunder forskelle som følge af forskellige arbejdsforhold – døgn/dag mv.

Videre søges det klarlagt hvilke incitament eller redskaber, der kan iværksættes eller benyttes for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede i regionerne og at øge timetallet for de deltidsansatte.

Det skal herunder bl.a. undersøges:

- I hvilket omfang det er de ansatte som ikke ønsker at arbejde på fuld tid eller at øge deres deltidskvote
- I hvilket omfang det er regionerne, som ønsker ansatte på deltid.
- Hvor meget betyder muligheden for indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse
- Hvad påvirker den ansattes valg af deltid, er det køn, alder, civilstatus, børn, husstandsindkomst, arbejdsmiljø, geografisk afstande, uddannelse, personlige valg eller andet
- Hvad påvirker arbejdsgivers valg af deltid, er det økonomiske/budgetmæssige hensyn, hensyn til arbejdstilrettelæggelsen, rekrutteringshensyn eller andet
- Hvordan anvendes eksisterende aftaler om deltidsansattes adgang til et højere timetal og ret til fuld tid
- Identificering og analyse af eksempler på planlægning med fuldtidsansættelser

Formidling

Projektet skal munde ud i en rapport, der beskriver barrierer og muligheder for at øge andelen af fuldtidsbeskæftigede i regionerne og at øge timetallet for de deltidsansatte.

Rapporten er til overenskomstens parter til videre brug.

Organisering

Organiseringen aftales nærmere mellem parterne.

Tidsplan

Projektet afsluttes i overenskomstperioden.

Finansiering

Projektet finansieres af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område for OK-11.

Bilag 5 – Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Parterne er enige om, at den nuværende § 9 i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse ændres til følgende:

”§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1.

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2.

Hovedudvalget har til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21,
6. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 2,
7. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2,
8. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4,
9. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 11,
10. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 12 stk. 1 og 2,
11. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 1.
12. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer, jf. pkt. 10, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen,
13. at drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder, jf. aftale om seniorpolitik, § 3 stk. 2,
14. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til rammeaftale om socialt kapitel, § 3.
15. at fastlægge hvorledes rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

Stk. 3.

Hovedudvalget skal endvidere gennemføre en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Bemærkning:

Hovedudvalget fastsætter en passende kadence for gennemførelse af drøftelser af emner og indsatsområder. Formålet med drøftelsen er at sikre, at de lokale parter drøfter hvilke emner og indsatsområder de lokale parter finder væsentlige at prioritere/fokuserer på i den kommende periode, herunder hvordan hovedudvalget kan bidrage til at løse dem.

Formålet med drøftelsen er endvidere at sikre at arbejdet i hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i regionen. Som en del af drøftelsen kan hovedudvalget for eksempel fastlægge en tidsplan for arbejdet med emner og indsatsområder, samt beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

Stk. 4.

Hovedudvalgets drøftelse vedrørende emner og indsatsområder, jf. stk. 3, ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Stk. 5.

Retningslinjer som er aftalt i henhold til stk. 2 pkt. 7 til 11 gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 6.

I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 7.

Stk. 7.

Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med regionens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.”

-----oOo-----

Som følge af ovenstående rettelses er parterne enige om, at opgaver pålagt Hovedudvalget (herunder drøftelser samt indgåelse af retningslinjer) som ikke fremgår af ovenstående § 9 stk. 2, ændres fra ”skal-bestemmelser” til ”kan-bestemmelser” i følgende (ramme)aftaler:

- **Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov**
 - Drøftelse i hovedudvalget såfremt der sker ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov, § 7, stk. 8/Udligningsaftalen § 6, stk. 3
- **Rammeaftale om seniorpolitik**
 - Drøftelse af regionens seniorindsats, Bilag 7/Rammeaftale om seniorpolitik kap. 1
- **Aftale om integrations- og oplæringsstillinger**
 - Drøftelse i hovedudvalget mhp. at fastlægge generelle retningslinjer, rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene, Bilag 7/Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
- **Aftale om kompetenceudvikling**
 - Årlig drøftelse i hovedudvalget om regionens politik på kompetenceudviklings-området. Bilag 7/Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk.1

-
- **TR-vilkårs-protokollatet**
 - Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for TR's vilkår. Bilag 7/TR-vilkårsprotokollatet
 - **Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal**
 - Hovedudvalget drøfter, hvorledes tjenestestedet kan defineres. Bilag 7/Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal

Ligeledes er parterne enige om at opgaver pålagt regionernes øvrige MED-udvalg ændres fra "skal-bestemmelser" til "kan-bestemmelser" i følgende aftaler:

- **Aftale om kompetenceudvikling**
 - MED-udvalget skal, med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling, drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling, Bilag 7/Aftale om kompetenceudvikling, § 6
 - MED-udvalget skal, med afsæt i arbejdspladsens mål og behov for kompetenceudvikling, drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres, Bilag 7/Aftale om kompetenceudvikling, § 6
- **Aftale om trivsel og sundhed**
 - Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet med passende mellemrum. Aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 2.

Endvidere ændres Protokollatet vedrørende vilkår for(fælles)tillidsrepræsentanternes tidssanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse (TR-vilkårsprotokollatet) i overensstemmelse med nedenstående:

Punkt 2 - de to første afsnit ændres til:

"Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanternes vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Bemærkning

Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, danner disse grundlag for forhandling med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r)."

Endvidere skal der som konsekvens af ovenstående rettes følgende i MED-rammeaftalen:

- § 7 stk. 8 udgår
- § 8 stk. 4 udgår
- Bilag 7 i MED-rammeaftalen revideres
- Forordet til MED-rammeaftalen revideres

I aftalen om trivsel og sundhed ændres følgende:

§ 6 stk.1 ændres til:

”Der skal i regionens øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne udfyldes af de lokale MED-udvalg. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

Bemærkning

Sundhedsfremmeindsatsen kan fx indeholde tilbud om massage, fysioterapi, kiropraktor, motion, rygestopkurser, kostvejledning, psykologhjælp, helbreds vurdering, zoneterapi.

I § 8 stk. 1 ændres ”skal årligt fremlægge” til ”fremlægger”.

I rammeaftale om socialt kapital § 3 stk. 1 udgår ”årligt”.

Bilag 6 – Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG
OVERENSKOMSTANSATTE
SUNDHEDSKARTELLET
AC
FOA

AFTALE
OM

UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER
PÅ DET PERSONALEPOLITISKE OMRÅDE MV.

2011

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALEPARTER

§ 2. FORMÅL

§ 3. STYRING, KOORDINERING OG FORMIDLING

§ 4. UDVIKLINGSPOLITISK FORUM

§ 5. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

§ 6. OVERENSKOMSTPROJEKTER, HERUNDER KONKRET AFTALTE FÆLLES PROJEKTER

§ 7. VÆKSTHUS FOR LEDELSE

§ 8. LEDERWEB

§ 9. PERSONALEWEB

§ 10. RÅD, NÆVN OG UDVALG

§ 11. FÆLLES DRIFT OG UDVIKLING AF UDDANNELSER (PUF)

§ 12. PULJE TIL FORMÅL, DER IKKE PÅ FORHÅND ER DISPONERET

§ 13. ØKONOMISKE FORHOLD

§ 14. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

BILAG A. PRINCIPPER FOR STYRING OG ANVENDELSE AF DE AFSATTE MIDLER

BILAG D. FÆLLES DRIFT OG UDVIKLING AF HJEMMESIDEN
WWW.LEDERWEB.DK

BILAG E. FÆLLES DRIFT OG UDVIKLING AF HJEMMESIDEN
WWW.PERSONALEWEB.DK

BILAG F. RÅD, NÆVN OG UDVALG

BILAG G. OVERSIGT OVER KONKRET AFTALTE FÆLLES PROJEKTER

BILAG H-1. ÅRLIG PULJE TIL UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER OG FORMÅL

BILAG H-2. FORDELING AF § 6 PROJEKTER

BILAG J. AFTALE OM "VÆKSTHUS FOR LEDELSE"

BILAG K. AFTALE OM OPRETTELSE AF "PARTERNES UDDANNELSESFÆLLES-
SKAB" (PUF)

§ 1. AFTALEPARTER

Aftalen gælder mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Sundhedskartellet, FOA og AC.

§ 2. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at styrke den samlede indsats og koordinering af udviklingen på det personalepolitiske område.

Med udgangspunkt i de udfordringer og forandringer, som regionerne står overfor skal aftalen herved skabe rammer for en målrettet udvikling af de regionale arbejdspladser.

Udviklingen af de regionale arbejdspladser sker bl.a. med udgangspunkt i en udvikling af de menneskelige ressourcer.

Aftalen skal sikre en sammenhængende personalepolitisk indsats samt give grundlag for, at denne indsats sker i et samarbejde på tværs af alle regionale personalegrupper og med en forankring i de regionale arbejdspladseres aktuelle og fremadrettede behov for udvikling.

Aktiviteter, der gennemføres indenfor aftalen, skal styrke parternes grundlag for en udviklingspolitisk dialog samt give grundlag for en udvikling af de regionale overenskomster og aftaler.

§ 3. STYRING, KOORDINERING OG FORMIDLING

Det fælles grundlag for styring og anvendelse af de afsatte midler samt for koordinering og formidling af de personalepolitiske aktiviteter, der etableres i henhold til denne aftale, fremgår af bilag A om principper for styring og anvendelse af de afsatte midler.

§ 4. UDVIKLINGSPOLITISK FORUM

Stk. 1. Styring

Der nedsættes et "Udviklingspolitisk Forum", bestående af 4 politikere udpeget af Danske Regioner, 4 politikere udpeget af KTO, AC og FOA samt 3 politikere udpeget af Sundhedskartellet.

I tilknytning til Det Udviklingspolitiske Forum nedsættes en sekretariatsgruppe bestående af repræsentanter fra Danske Regioner, KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA som varetager de sekretariatsmæssige aktiviteter.

Stk. 2. Formål og opgaver

Det Udviklingspolitiske Forum er et forum for dialog og udvikling mellem parterne på det personalepolitiske område.

Med udgangspunkt i aktuelle udfordringer og forandringer i opgavevaretagelsen på de regionale arbejdspladser har forum til formål at skabe en fælles platform for personalepolitisk viden og udvikling med henblik på en fortsat fornyelse af de regionale arbejdspladser.

Forum har på den baggrund til opgave

- at skabe fælles inspiration og viden om personalepolitiske udfordringer og udviklingsmuligheder for regionerne
- at indsamle og tage initiativ til ny viden og forskning på området
- at drøfte mulige personalepolitiske udviklingsområder og initiativer
- at skabe grundlag for udvikling af overenskomst – og aftalegrundlaget
- at iværksætte personalepolitiske initiativer til inspiration og videndeling, fx messer, konferencer, temadage mv.

Undersøgelser på det øvrige arbejdsmarked kan danne grundlag for drøftelser og initiativer i regi af Det Udviklingspolitiske Forum.

Herudover vil Det Udviklingspolitiske Forum på eget initiativ kunne iværksætte analysearbejde og indgå i et samarbejde med den forskning, som udøves på det personalepolitiske område.

Det Udviklingspolitiske Forum kan efter behov tage initiativ til et samarbejde på tværs af det offentlige område med henblik på at gennemføre relevante indsatser, herunder afholdelse af evt. messer, konferencer, temadage mv.

Stk. 3. Økonomiske forhold

Det Udviklingspolitiske Forum har økonomiske handlemuligheder i overensstemmelse med bilag H-1.

§ 5. PERSONALEPOLITISKE PROJEKTER

Stk. 1. Formål

Det overordnede formål er at udvikle personalepolitikken ved at gennemføre personalepolitiske projekter og omstillings- og udviklingsaktiviteter i samarbejde mellem arbejdsgivere og medarbejdere på det regionale arbejdsmarked og at sikre initiativtagelse/medvirken til undersøgelser, analyser, forskning mv. vedrørende løn- og personalepolitiske emner, der kan bidrage til at understøtte opgavevaretagelsen på de regionale arbejdspladser, herunder blandt andet højne kvalitetsniveauet, øge effektiviteten, samt underbygge og synliggøre den regionale sektor som et attraktivt arbejdsmarked.

I overensstemmelse med formålet er parterne enige om især at prioritere følgende indsatsområder:

- Udvikling af nye arbejdsformer og arbejdsgange, der gør opgavevaretagelsen mere effektiv. Afprøvning af nye ideer, der udspringer fra medarbejdernes kompetence med opgaverne i sigte.
- Innovation, der fører til bedre service og mere effektiv ressourceudnyttelse.
- Nærvær på og i arbejdet, hvilket betyder bedre ressourceudnyttelse, større arbejdsglæde og trivsel samt mindsket sygefravær.
- Udvikling af sammenhængen mellem produktivitet, kvalitet, trivsel og innovation på arbejdspladsen, fx gennem social kapital, der bl.a. handler om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven.

Stk. 2. Styring

Der nedsættes en personalepolitisk styregruppe bestående af 4 repræsentanter udpeget af Danske Regioner, 5 repræsentanter udpeget af KTO, AC og FOA samt 3 repræsentanter udpeget af Sundhedskartellet.¹

Stk. 3. Personalepolitisk styregruppe

Den personalepolitiske styregruppe har til formål at:

- Sikre regional relevans og genkendelighed i de tiltag, der iværksættes af de centrale parter
- Sikre sammenhæng og koordination mellem de initiativer, der igangsættes centralt og regionale initiativer
- Sikre ejerskab for projekterne og projekternes resultater i regionerne
- Udvikle, kvalificere og godkende projektbeskrivelser for personalepolitiske projekter. Projektbeskrivelserne skal indeholde de i bilag A beskrevne elementer.

Styregruppen mødes et passende antal gange i perioden.

Når en projektbeskrivelse er godkendt i styregruppen, forankres den i en projektledelse, bestående af konsulenter fra arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden.

Projekter der gennemføres i regi af Personalepolitisk styregruppe, skal leve op til de principper for styring og anvendelse af de afsatte midler, der fremgår af bilag A.

Stk. 4. Regionale samarbejdsprojekter

Personalepolitiske projekter der gennemføres af regionerne – de regionale samarbejdsprojekter – følger af Aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter, jf. bilag I.

De centrale parter står for koordinering af de regionale samarbejdsprojekter på tværs af regionerne og kan opfordre til at eventuelt ensartede projekter på tværs af regionale skel gennemføres i et tværregionalt samarbejde. Endvidere sikre de centrale parter, at der sker en generel videndeling om igangværende regionale samarbejdsprojekter.

Stk. 5. Økonomi

De afsatte midler til personalepolitiske projekter samt regionale samarbejdsprojekter fremgår af bilag H-1.

§ 6. OVERENSKOMSTPROJEKTER, HERUNDER KONKRET AFTALTE FÆLLES PROJEKTER

Stk. 1. Styring

Parterne er enige om en række konkret aftalte projekter. En opstilling af de aftalte projekter samt en kort beskrivelse af de enkelte projekter fremgår af bilag G. Det skal fremgå af de endelige projektbeskrivelser for hvert af de konkrete projekter, hvorledes de er organiseret, herunder projektledelse/projektgruppe og evt. referencegrupper.

Evt. uenigheder afgøres af aftaleparterne.

Stk. 2. Formål og opgaver

¹ Såfremt Danske Regioner, KTO eller Sundhedskartellet udpeger regionale repræsentanter til styregruppen refunderes transportudgifter for disse.

Projekterne er et udtryk for hvad der ved KTO/SHK/AC/FOA-forhandlingerne eller ved organisationsforhandlingerne er enighed om at gennemføre og hvortil der er opnået accept af finansiering fra denne aftales midler.

Ved indgåelse af aftale om konkrete projekter, tages udgangspunkt i følgende principper:

- Der aftales og gennemføres projekter på områder, hvor parterne identificerer et behov og hvor projektet har relevans i forhold til det regionale arbejdsmarked eller udvikling af aftalegrundlaget.
- Den samlede ramme for § 6 projekterne fastlægges af de centrale parter. De centrale parter står for den endelige fordeling af midler, der sker efter den samlede indgåelse af overenskomsten.
- Det skal sikres, at der sker en koordinering ift. gennemførelsen af de aftalte projekter. Er der aftalt ensartede projekter med forskellige organisationer, kan de gennemføres i fællesskab.

De enkelte projekter delagtiggør i fornødent omfang de øvrige aktivitetsområder i de initiativer, der igangsættes, og de resultater og erkendelser, dette fører til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hvert af de enkelte projekter og aktiviteter fremgår af bilag H-2.

Såfremt de afsatte midler til overenskomstprojekter i henhold til § 6 ikke aftales anvendt fuldt ud ved organisationsforhandlingerne, kan resterende midler efter aftale mellem parterne anvendes til centrale projekter under § 5 i denne aftale.

Eventuelle uforbrugte midler fra gennemførte projekter samt midler afsat til projekter der ikke gennemføres, overføres til § 12-puljen, medmindre andet aftales.

§ 7. VÆKSTHUS FOR LEDELSE

Stk. 1. Styring

Parterne har nedsat en bestyrelse, jf. de indgåede aftaler.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med "Væksthus for ledelse" er

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i regionerne og kommunerne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin,
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer,
- at etablere et udviklingsspør, som parallelt med forhandlingsspøret kan udvikle (sam)arbejdsformerne i regionerne/kommunerne,
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer,
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til Ledelsesprojekterne fremgår af bilag H-1.

§ 8. LEDERWEB

Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for væksthushuset for ledelse, jf. § 7, stk. 1. En repræsentant fra Danske Regioner i egenskab af sekretariat for RLTN og en repræsentant fra KTO's henholdsvis Sundhedskartellets sekretariat varetager den løbende drift.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med KL, etableres Lederweb i et samarbejde med KL. I givet fald indgår en repræsentant fra KL i det sekretariatsmæssige arbejde.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet med hjemmesiden er:

- at styrke lederne i kommuner og regioner,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Af bilag D fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag H-1.

§ 9. PERSONALEWEB

Stk. 1. Styring

Aktiviteterne styres overordnet af en styregruppe, nedsat af RLTN, KTO og Sundhedskartellet.

En repræsentant fra Danske Regioner i egenskab af sekretariat for RLTN og en repræsentant fra KTO's henholdsvis Sundhedskartellets sekretariat forbereder styregruppens møder og varetager den løbende drift.

Såfremt der indgås en tilsvarende aftale med KL, etableres Personalewebs styregruppe i et samarbejde med KL. I givet fald indgår en repræsentant fra KL i det sekretariatsmæssige arbejde.

Det er de relevante styregrupper eller repræsentanter for parterne, der har ansvaret for, at det relevante materiale fra de pågældende områder lægges ind på hjemmesiden i henhold til bilag A, og at oplysninger og materiale til enhver tid er ajourført.

Aftaleparterne ansætter den fornødne medhjælp, herunder webmaster.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at optimere indsatsen i forhold til de fælles formidlingsaktiviteter. Af bilag E fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til den fælles hjemmeside fremgår af bilag H-1.

§ 10. RÅD, NÆVN OG UDVALG

Stk. 1. Styring

Administrationen af de afsatte midler varetages af Danske Regioner i egenskab af sekretariat for RLTN og af KTO's henholdsvis Sundhedskartellets sekretariater.

Stk. 2. Formål og opgaver

Formålet er at sikre parterne indflydelse på erhvervs- og AMU-uddannelserne. Repræsentationen i Råd, Nævn og Udvalg betyder at de offentlige parter bliver hørt i erhvervsuddannelsessystemet, og medvirker til, at parternes behov for indflydelse på uddannelsesbehovet på det offentlige arbejdsmarked imødekommes, og at strukturen for uddannelserne matcher det offentlige arbejdsmarkeds behov. Udvalgenes opgaver indeholder bl.a. lovbestemte drifts-, kvalitetssikrings- og udviklingsopgaver, udarbejdelse af bekendtgørelser og uddannelsesordninger og godkendelse af udbydere. Parterne har dermed indflydelse på indholdet af grunduddannelserne, AMU-uddannelserne og på hvilke skoler og centre, der godkendes som uddannelsesinstitution. Af bilag F fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

Stk. 3. Økonomiske forhold

De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag H-1.

§ 11. FÆLLES DRIFT OG UDVIKLING AF UDDANNELSER (PUF)

Stk. 1. Grundlag

Amtsrådsforeningen og KTO har indgået aftale om oprettelse af "Parternes Uddannelsesfællesskab" (PUF) til udbud og udvikling af de uddannelsesaktiviteter, som parterne i fællesskab har iværksat, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne. Aftalen fremgår af vedlagte bilag K. I aftalen indgår desuden KL som part.

Stk. 2. Udviklingsbehov

Til udvikling af eksisterende og nye produkter kan der ydes særskilt tilskud i henhold til nærværende aftale.

Stk. 3. Økonomi

De afsatte midler til udvikling af de fælles uddannelser fremgår af bilag H-1.

§ 12. PULJE TIL FORMÅL, DER IKKE PÅ FORHÅND ER DISPONERET

Der er afsat et reservebeløb til initiativer og aktiviteter til modernisering og udvikling af overenskomster og overenskomsttemaer eller til andre fælles formål, herunder blandt andet initiativer iværksat af Udviklingspolitisk Forum (for eksempel messer, konferencer, analysearbejder mv.) der opstår behov for at iværksætte i overenskomstperioden.

Det årligt reserverede beløb fremgår af bilag H-1.

Anvendelsen af de afsatte midler aftales mellem RLTN og KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA.

§ 13. ØKONOMISKE FORHOLD

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres (uændret) i alt 0,031 % af lønsummen på det regionale område til aktiviteter omfattet af denne aftale. Såfremt der etableres fælles fora med deltagelse af

både Danske Regioner, KL og KTO, herunder AC og FOA, samt Sundhedskartellet på de i §§ 7, 8, 9 og 11 beskrevne områder, bidrager RLTN og KL i forhold til deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag H-1.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter

Der afsættes centrale sekretariatsbidrag i overensstemmelse med bilag H-1. For så vidt angår KTO's henholdsvis Sundhedskartellets andel, ydes halvdelen af bidragene til KTO, AC og FOA henholdsvis Sundhedskartellet og halvdelen til Danske Regioner i egenskab af sekretariat for RLTN. Herudover ydes konsulent- og projektledelseshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 14. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Denne aftale har virkning fra 1. april 2011 og kan opsiges i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Aftalen kan uden opsigelse optages til drøftelse med henblik på justeringer i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

København, den

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

For SUNDHEDSKARTELLET:

For AC:

For FOA:

BILAG A. PRINCIPPER FOR STYRING OG ANVENDELSE AF DE AFSATTE MIDLER

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område m.v., der etableres i samarbejde mellem aftalens parter.

- **For at en aktivitet kan gennemføres skal der være enighed mellem parterne**

Enigheden mellem parterne skal omfatte hele aktivitetsforløbet, herunder planlægning, budgettering, gennemførelse og evaluering.

I alle styringsorganer skal være såvel lønmodtager- som arbejdsgiverrepræsentanter.

- **Krav vedr. de afsatte midler**

Midler afsat efter denne aftale kan ikke anvendes til regionale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale, idet der dog kan afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Puljemidlerne kan ikke anvendes til indkøb af edb-udstyr eller lignende, med mindre der er tale om særlige software-indkøb, som er direkte relevant i forhold til opgaven.

De afsatte midler skal holdes isoleret på særskilte konti. Eventuelle renteindtægter tilfalder det pågældende overordnede formål, med mindre andet aftales mellem parterne.

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse for hvert af de overordnede områder. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

Regionernes bidrag til denne aftale opkræves årligt pr. 1. juli.

- **Projektledelse - udpegning og opgaver**

Til hvert projekt udpeges en projektledelse, der sammensættes af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

Projektledelsen er bl.a. ansvarlig for den nødvendige koordinering i projektet, at projektet gennemføres i overensstemmelse med projektbeskrivelsen, at de midler, der stilles til rådighed for projektet, anvendes som forudsat, at målsætningerne bliver nået, at aktivitetsplanerne overholdes, at der som resultat af projektet leveres de beskrevne produkter, at der aflægges regnskab for projektet og at projektet evalueres.

Nærmere regler for projektlederopgaven kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Krav til projektbeskrivelser**

Før der kan gives økonomisk tilskud til, eller et personalepolitisk projekt/aktivitet i øvrigt kan igangsættes, skal der udarbejdes en klar beskrivelse af projektet/aktiviteten. Alle projektbeskrivelser skal indeholde visse grundoplysninger, og det betyder, at en projektbeskrivelse skal indeholde følgende elementer:

- projektets titel og baggrund
- projektets formål og succeskriterier

- projektets målgruppe/deltagergruppe
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- projektlængde (tidsplan)
- økonomien i projektet (budget)
- hvordan projektet i overordnede træk tænkes gennemført
- hvordan projektets resultater tænkes formidlet
- evaluering af projektet

Af hver enkelt projektbeskrivelse skal fremgå, om der skal anvendes konsulentbistand. Det skal endvidere fremgå, om konsulentbistanden skal være ekstern, eller om der anvendes partskonsulenter.

Nærmere regler for projektbeskrivelser kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Evaluering og formidling af erfaringer fra projekterne**

Alle aktiviteter skal evalueres, og der skal foregå en formidling af erfaringerne fra projekterne.

Blandt andet med henblik på en bredt dækkende formidling har parterne udviklet Personaleweb og Lederweb. I alle tilfælde hvor målgruppen er regioner, tillidsrepræsentanter, personaleorganisationer m.fl. omtales beskrivelse af et projekt og dets resultater på mindst én af disse hjemmesider.

Herudover afhænger formidlingen af om der er tale om udadrettede projekter til en bred målgruppe, eller om der er tale om projekter, der primært er rettet mod de centrale parter.

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i de respektive styrende organer.

- **Principper for projektledelses- og konsulenthonorering**

Der afsættes projektledeshonorarer i henhold til hidtidig praksis. Udgangspunktet er, at arbejdsopgaver og honorering fordeles ligeligt mellem parterne, men der kan konkret mellem projektlederne aftales en anden fordeling, forudsat at arbejdsopgaver og honorering følges ad.

I personalepolitiske udviklingsprojekter m.v. kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i projektet). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

- **Koordinering**

Der etableres en løbende gensidig koordinering mellem aktiviteter og projekter gennemført inden for de forskellige områder for at sikre den bedst mulige anvendelse af de økonomiske og øvrige ressourcer. Dette kan bl.a. ske via Personaleweb, hhv. Lederweb eller ved at samle aktørerne inden for aktivitetsområderne med henblik på en gensidig inspiration, idé- og erfaringsudveksling, fremlæggelse af projektidéer, projekter m.v.

Der skal sikres en så klar arbejdsdeling som muligt mellem ledelsesprojekter, jf. § 7, overenskomstprojekter, jf. § 6 og øvrige personalepolitiske projekter, jf. § 5.

BILAG D. FÆLLES DRIFT OG UDVIKLING AF HJEMMESIDEN WWW.LEDERWEB.DK

Formål

Formålet med hjemmesiden er

- at styrke de regionale ledere,
- at hjælpe lederne med at blive bedre ledere,
- at give lederne redskaber til at løse praktiske problemer i lederjobbet,
- at markedsføre god offentlig ledelse – også gerne overfor private ledere,
- at dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Målgruppe

Målgruppen for Lederweb er ledere i regioner og kommuner

Indhold

Hjemmesiden indeholder pt. følgende emner/indgange:

- Strategi (Udvikling af arbejdspladsen)
- Personale (Udviklingen af, og lederens forhold til, personale)
- Dig selv (Lederens egne forhold som leder og udviklingen af egen ledelse) og der sættes fokus på erfaringer, værktøjer, bøger og kurser

Udvikling af hjemmesiden

Sekretariatsrepræsentanterne skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

BILAG E. FÆLLES DRIFT OG UDVIKLING AF HJEMMESIDEN WWW.PERSONALEWEB.DK

Hjemmesiden www.personaleweb.dk er en portalhjemmeside, der fungerer som en samlet indgang til parternes fælles aktiviteter.

Formål

Formålet med hjemmesiden er at skabe et formidlingsmedie, som giver et overblik over parternes fælles aktiviteter, og som bl.a. kan

- formidle inspiration og redskaber til udvikling af den regionale personalepolitik m.v. ,
- formidle erfaringer m.v. fra parternes fælles aktiviteter,
- formidle decentrale projekter m.v.,
- skabe debat om personalepolitiske emner og
- medvirke til at synliggøre og formidle de parts-etablerede samarbejder om projekter, uddannelse, PUF-uddannelser mv.

Målgruppe

Målgruppen for portal-hjemmesiden er de regionale ledere og medarbejderrepræsentanter samt organisationsrepræsentanter, politikere og andre, der arbejder med eller interesserer sig for personalepolitiske emner eller de områder, der i øvrigt dækkes af hjemmesiden.

Indhold

Hjemmesiden indeholder bl.a. en database over projekter og udsendte publikationer, en beskrivelse af kommende aktiviteter, nyhedsservice samt links til andre relevante hjemmesider.

Udvikling af hjemmesiden

Den nedsatte styregruppe skal løbende vurdere, om opbygningen og indholdet af hjemmesiden skal udvides i forhold til konkrete eller fremtidige behov.

Udviklingen sker i takt med de formidlingsbehov, der opstår hos de relevante styregrupper, fra øvrige brugere af hjemmesiden eller fra repræsentanter for parterne, herunder projektledere.

Ønsker om nyudvikling søges imødekommet så vidt det er teknisk og økonomisk muligt, såfremt der er tale om tiltag, der skønnes at have en bredere interesse.

BILAG F. RÅD, NÆVN OG UDVALG

Danske Regioner samt KTO's og/eller Sundhedskartellets¹ medlemsorganisationer er aktuelt repræsenteret i følgende råd og udvalg:

Sekretariatet for Erhvervsrettede Serviceuddannelser (SEVU)

- Efteruddannelsesudvalget for det pædagogiske og social- og sundhedsområdet (EPOS), herunder
 - underudvalget for det pædagogiske område
 - underudvalget for social- og sundhedsområdet
- Fagligt Udvalg for den Pædagogiske Assistentuddannelse og Social- og Sundhedsuddannelserne (PASS)
- Fagligt udvalg for hospitalstekniske assistenter (FUHA)
- Portøruddannelsesnævnet
- Fagligt udvalg for ernæringsassistentuddannelsen (FUE)

Uddannelsesnævnet

- Områdeudvalget for Kontoruddannelser til den Offentlige Forvaltning (OMKOF)

Serviceerhvervenes uddannelsessekretariat (SUS)

- Fællesudvalget for serviceerhvervenes uddannelse
- Uddannelsesudvalget for rengøring og service
- Referencegruppen for vaskeriindustrien

Køkken-, Hotel- og Restaurantfagenes Uddannelsessekretariatet

- Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg

Såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal udtræde af et råd/udvalg, eller såfremt én af denne aftales parter i overenskomstperioden ønsker, at parterne skal være repræsenteret i et nyt råd/udvalg, fremsættes forslag herom over for de øvrige parter.

¹ Sundhedskartellet er repræsenteret i Fagligt udvalg for ernæringsassistentuddannelsen (FUE) samt Køkken, Hotel og Restaurationsbranchens Efteruddannelsesudvalg. KTO er repræsenteret i samtlige udvalg, dog ikke Fagligt udvalg for ernæringsassistentuddannelsen (FUE).

BILAG G. OVERSIGT OVER KONKRET AFTALTE FÆLLES PROJEKTER

Projekter mellem overenskomstparterne

Der er enighed om mellem de enkelte overenskomstparter at gennemføre følgende OK-projekter:

(Oversigten færdiggøres senere)

BILAG H-1. ÅRLIG PULJE TIL UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER OG FORMÅL

AUA - økonomi ved OK-11			
	Årligt	Andel SHK	Andel KTO, AC og FOA
	Mio. kr	Mio. kr	Mio. kr
§ 4: Udviklingspolitisk Forum	0,200	0,077	0,123
§ 5: Personalepolitiske projekter			
<i>Personalepolitisk styregruppe</i>	1,620	0,624	0,996
<i>Regionale samarbejdsprojekter</i>	2,880	1,109	1,771
§ 6 Overenskomstprojekter			
<i>KTO/SHK-regi, herunder MED-håndbog, vejledninger m.v.</i>	0,600	0,231	0,369
<i>Konkret aftalte projekter ved organisationsbordene</i>	2,992	1,512	1,480
§ 7: Væksthus for Ledelse	2,009	0,773	1,236
§ 8: Lederweb	0,304	0,117	0,187
§ 9: Personaleweb	0,372	0,143	0,229
§ 10: Råd, nævn og udvalg	2,257	0,509	1,748
§ 11: PUF	0,187	0,072	0,115
§ 12: Bufferpulje	1,201	0,462	0,739
§ 13: Centrale sekretariatsaktiviteter	1,735	0,668	1,067
I alt pp-midler årligt (mio.kr.)	16,357	6,296	10,061
Lønsummer ift. SBG			
KTO, AC, FOA - 61,51 % af samlet SBG			
SHK - 38,49 % af samlet SBG			

BILAG H-2. FORDELING AF § 6 PROJEKTER

Fordeling af § 6 projekter

Projekter mellem overenskomstparterne

(oversigten udarbejdes senere)

BILAG I. AFTALE OM PERSONALEPOLITISKE SAMARBEJDSPROJEKTER I REGIONERNE

§ 1. Område

Aftalen gælder for ansatte i RLTN's forhandlingsområde

§ 2. Formål

Stk. 1.

Denne aftale skal skabe rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne om personalepolitiske samarbejdsprojekter.

§ 3. Organisering

Stk. 1.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i den enkelte region har til opgave at fastlægge hvorledes aftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

Stk. 2.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg i den enkelte region kan beslutte at udvalget enten selv fungerer som styregruppe for de personalepolitiske projekter, eller uddelegere styregruppefunktionen til andre fora/ad hoc grupper, forudsat at både A- og B-siden er repræsenteret. Styregruppen kan i enighed godkende projektbeskrivelser.

Stk. 3.

Styregruppen har ansvaret for at sikre, at projekterne planlægges og gennemføres i henhold til projektbeskrivelsen og ansvaret for at sikre koordinering mellem projekterne.

Stk. 4.

Styregruppen har ansvaret for, at godkendte projektbeskrivelser indsendes til de centrale parter. De centrale parter står for koordinering på tværs af regionerne og kan opfordre til at eventuelt ensartede projekter på tværs af regionale skel gennemføres i et tværregionalt samarbejde. Endvidere sikrer de centrale parter, at der sker en generel videndeling om igangværende regionale samarbejdsprojekter.

Stk. 5.

Styregruppen har ansvaret for at sikre at projekterne formidles på parternes fælles hjemmeside personaleweb.dk eller på lederweb.dk. Styregruppen skal i den forbindelse orientere de centrale parter om at projekterne er afsluttede. Styregruppen har endvidere ansvaret for, at der aflægges regnskab for det samlede projektforbrug jf. § 4, stk. 3.

§ 4. Anvendelse af puljemidler

Stk. 1.

Af bilag H-1 fremgår det, hvor mange midler, der kan anvendes i hver enkel region til personalepolitiske samarbejdsprojekter i henhold til aftalen.

Stk. 2.

Midlerne anvendes til personalepolitiske projekter i henhold til den i § 2 beskrevne ramme.

Midlerne kan ikke anvendes til:

1. Egentlige regionale lønudgifter, herunder vikardækning for personale. Dog kan der afholdes lønudgifter, hvis det er relevant, at der vælges at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.
2. Indkøb af IT eller lignende, med mindre der er tale om særlige softwareindkøb, som er direkte relevante i forhold til opgaven.

Stk. 3.

Det forudsættes, at midlerne anvendes i overenskomstperioden. Projekter planlagt i perioden kan dog række ind i den følgende overenskomstperiode. Et samlet regnskab skal foreligge, når midlerne til de samlede planlagte projekter er anvendt. Evt. uforbrugte midler indbetales til de centrale parter efter aftale mellem RLTN, KTO og Sundhedskartellet.

BILAG J. AFTALE OM "VÆKSTHUS FOR LEDELSE"

REVIDERES

BILAG K. AFTALE OM OPRETTELSE AF "PARTERNES UDDANNELSESFÆLLES-
SKAB" (PUF)

REVIDERES

Bilag 7 – Førtidspensionsfradrag

Parterne er enige om følgende:

AFTALE OM FØRTIDSPENSIONSFRADRAG**§ 1.**

Stk. 1. Når en tjenestemand i henhold til tjenestemandspensionsregulativets § 3/3.1 anmoder om afsked med alderspension, inden den pågældende har nået folkepensionsalderen, nedsættes egenpensionen med et fradrag for førtidspensionering.

Fratræden antal år efter tidligst mulige fratrædelsesalder	Fradrag
Under 1 år	17 pct.
Fra 1 indtil 2 år	14 pct.
Fra 2 indtil 3 år	6 pct.
Fra 3 indtil 4 år	5 pct.
Fra 4 indtil 5 år	4 pct.
Fra 5 indtil 6 år	3 pct.
Fra 6 indtil 7 år	1 pct.

Stk. 2. Ved fratræden mindre end 2 år efter den tidligst mulige fratrædelsesalder, jf. stk. 1, foretages der et yderligere fradrag, der svarer til halvdelen af tillægget efter tjenestemandspensionsregulativets § 6, stk. 3 og stk. 3.1, jf. dog stk. 4. Dette fradrag falder væk, når tjenestemanden når folkepensionsalderen.

§ 2.

Stk. 1. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der fratræder den 1. januar 2019 eller senere. For tjenestemænd, der fratræder inden den 1. januar 2019, finder de hidtidige regler anvendelse.

Stk. 2. Aftale af 19. marts 2007 om førtidspensionsfradrag ophæves.

Stk. 3. Aftalen optages til revision, hvis bestemmelserne om efterløn i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ophæves eller væsentligt ændres.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Bilag 8 – Engangsbeløb

Parterne er enige om følgende:

AFTALE OM ENGANGSBELØB TIL TJENESTEMÆND EFTER OPTJENING AF 37 ÅRS PENSIONSALDER

§ 1. Tjenestemænd, der er i tjeneste efter det tidspunkt, hvor de har optjent 37 års pensionsalder, har ret til et engangsbeløb ved pensionering.

Stk. 2. Ved opgørelsen af de 37 års pensionsalder indgår forhøjelse af pensionsalderen efter tjenestemandspensionsregulativets § 4, stk. 2 og stk. 6 og § 4a.

§ 2. Optjening af engangsbeløbet sker for hvert kvartals tjeneste, efter at tjenestemanden har optjent 37 års pensionsalder.

§ 3. Engangsbeløbet udgør 15 pct. af den pensionsgivende løn på det løntrin, som tjenestemandens pension bliver beregnet af, med de satser, der gælder på pensioneringstidspunktet.

§ 4. Ved død udbetales optjent engangsbeløb til boet.

§ 5. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der har optjent 37 års pensionsalder, jf. § 1, den 1. januar 2019 eller senere.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013.

Bilag 9 – Omkostningsbilag**KTO, AC og FOA**

Stigning i pct.	1.4.11	1.10.11	1.1.12	1.4.12	1.10.12	I alt
Lønstigninger						
Generelle lønstigninger	1,82		1,07		0,21	3,10
Tilgodehavende reg.ord 2010	-0,60		0,60			0,00
Reguleringsordning (skøn)	-1,22		0,09		0,64	-0,49
Øvrige forbedringer						
Seniorordning			0,07			0,07
Bortfald af seniorordning			0,05			0,05
Forbedringer i alt	0,00		1,88		0,85	2,73

De samlede forbedringer fordeles således

* Aftalte generelle lønstigninger	3,10
* Skøn for reguleringsordningen	-0,49
* Seniorordning/bortfald af seniorordning	0,12
I alt	2,73

Organisationsmidler herudover

KTO	0,3 %
AC	0,3 %
FOA	0,3 %

SHK

Stigning i pct.	1.4.11	1.10.11	1.1.12	1.4.12	1.10.12	I alt
Lønstigninger						
Generelle lønstigninger	1,70		1,23		0,18	3,11
Tilgodehavende reg.ord 2010	-0,53		0,53			0,00
Reguleringsordning (skøn)	-1,17		0,05		0,67	-0,45
Øvrige forbedringer						
Seniorordning			0,07			0,07
Forbedringer i alt	0,00		1,88		0,85	2,73

De samlede forbedringer fordeles således

* Aftalte generelle lønstigninger	3,11
* Skøn for reguleringsordningen	-0,45
* Seniorordning	0,07
I alt	2,73

Organisationsmidler herudover

SHK	0,35 %
-----	--------