



# **KTO-forliget**

**- med RLTN**

(Danske Regioner)

**1. april 2013**

## Indholdsfortegnelse

<b>KTO's beskrivelse af hovedelementerne i forliget.....</b>	<b>3</b>
<b>KTO's overheads om forliget.....</b>	<b>7</b>
<b>KTO's pressemeddelelse .....</b>	<b>11</b>
<b>Protokollat om KTO-forliget på RLTN's område 1. april 2013 - 31. marts 2015.....</b>	<b>13</b>
1. Løn mv.....	15
2. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse .....	16
3. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.....	20
4. Øvrige forhold .....	21
5. Procedurer for aftaler.....	23
6. Lønfrigivelse .....	24
7. Omkostningsbilag .....	24
8. Forbeholdskrav .....	24

### **Bilagsfortegnelse til protokollat:**

Bilag 1	Reguleringsordningen .....	26
Bilag 2	Kommissorium vedrørende afklaring af tekniske problemstillinger ved implementering af én regional reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau .....	29
Bilag 3	Foreløbigt protokollat om uddannelse og medindflydelses- og medbestemmelsesområdet .....	30
Bilag 4	AUA – Bilag H-1 Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål.....	34
Bilag 5	Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler.....	35
Bilag 6	Omkostningsbilag .....	36



## Hovedelementerne i KTO-forliget 2013 på RLTN's område

Den 22. februar 2013 er der opnået enighed mellem RLTN og KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet om et 2-årigt forlig. Her beskrives de væsentligste elementer i forliget 2013 på RLTN's område.

Forliget skal ses på baggrund af den økonomiske krise, og det begrænsede økonomiske råderum i regionerne.

*Forliget indebærer bl.a.*

- *Generelle lønstigninger*
- *En reguleringsordning der sikrer, at regionalt ansatte fortsat følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked*
- *Kortere og obligatorisk MED-uddannelse*

Ved OK-13 har RLTN fremsat krav om en række forringelser af de ansattes vilkår – det gælder bl.a. i forhold til den 6. ferieuge, afskaffelse af TR-suppleantbeskyttelsen, ændringer af aldersgrænser for seniorbonusordningen, åremålsansættelse og i forhold til skærpede sanktioner ved manglende varsel ved barsel. Ingen af disse krav har KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet kunnet gå med til.

Her beskrives de væsentligste elementer i forliget på RLTN's område.

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

### 1. Generelle lønstigninger

#### **Generelle lønstigninger**

De samlede generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 1,92 % incl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2013 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2013 stiger lønnen med 0,21 %, incl. udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. januar 2014 stiger lønnen med 0,50 %
- Pr. 1. oktober 2014 stiger lønnen med 0,71 %, incl. udmøntning fra reguleringsordningen.

Prisudviklingen skønnes i 2013 at være på 2,2 % og i 2014 at være på 1,4 %. De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således ikke at sikre reallønnen i overenskomstperioden.

### **Reguleringsordningen**

Der er som opfølgning på OK-11 aftalt en selvstændig regional reguleringsordning. Aftalen indebærer, at reguleringsordningen videreføres, men på et ændret beregningsgrundlag. Hidtil har reguleringsordningen reguleret evt. forskelle i lønudviklingen mellem den samlede lønudvikling i kommunerne og regionerne under ét og så lønudviklingen i den private sektor. Med OK-13 er det aftalt, at reguleringsordningen fremefter alene regulerer forskellen mellem lønudviklingen på det regionale område og lønudviklingen i den private sektor.

Med aftalen er det sikret, at de regionalt ansatte fortsat stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked.

Det er endvidere aftalt foretaget nogle tekniske korrektioner for udsving i lønudviklingen, som alene skyldes teknikaliteter i løndataleverandørers opgørelsesmetoder. Konkret er der således taget højde for en såkaldt 4-5 ugers problemstilling, hvor der i nogle kvartaler måles en lønudvikling op imod et andet kvartal, hvori der indgår 1 uge mere/mindre. Fremadrettet vil lønudviklingstallene således i højere grad komme til at afspejle den reelle lønudvikling i regionerne.

De generelle lønstigninger incl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 2 år:

<b>Generelle lønstigninger</b>	<b>År 2013</b>	<b>År 2014</b>
Aftalte generelle lønstigninger	1,1 %	0,87 %
Reguleringsordningen	- 0,39 %	0,34 %
<b>I alt</b>	<b>0,71 %</b>	<b>1,21 %</b>

## **2. Øvrige aftaleelementer**

### **Kortere og obligatorisk MED-uddannelse**

Parterne har aftalt en kortere grunduddannelse for MED- og SU-udvalg, hvor ledere og medarbejderrepræsentanter har pligt til at gennemføre uddannelsen inden for deres første funktionsår. Uddannelsen og pligten til at tage grunduddannelsen træder i kraft den 1. januar 2015.

Det er endvidere aftalt, at hovedudvalget kan aftale fravigelser om bestemmelser om fastlæggelse af retningslinjer om sundhedsfremme og trivselsmålinger samt drøftelse af, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder. Ligeledes kan det lokale MED-udvalg, medmindre der i Hovedudvalget eller af den lokale MED-aftale fremgår

andet, aftale fravigelser af fremlæggelsen af institutionsbaseret sygefraværstatistik, retningslinjer for fremlæggelsen samt opfølgning på sygefravær i institutionen samt udfyldelsen af retningslinjer vedr. sundhedsfremme. Hvis en af parterne i udvalgene ikke længere ønsker at fravige forpligtelsen, genindtræder denne.

### **Særligt fokus på kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, tillid og psykisk arbejdsmiljø**

Det er parternes opfattelse, at der er en positiv sammenhæng mellem effektivitet, kvalitet, tilfredshed, arbejdsmiljø, faglighed og kompetencer, der er at betragte som hinandens forudsætninger og som gensidigt styrker hinanden.

Parterne er derfor enige om i perioden via igangsætning af fælles udviklingsmæssige aktiviteter at have særligt fokus på at understøtte samarbejdet om en effektiv løsning af kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, faglig udvikling, tillid og psykisk arbejdsmiljø.

### **Delpension**

Det er aftalt, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister og, at de er fuldt omfattet af overenskomsten, herunder pensionsbestemmelser.

Desuden er der enighed om, at der ved organisationsforhandlingerne kan aftales ændringer af overenskomstens områdebestemmelse i relation til at omfatte pensionister.

### **Ligestilling**

Parterne er enige om, at det er vigtigt at arbejde for at sikre kønsligestilling i regionerne. Der er derfor enighed om i OK-13 perioden at undersøge, hvordan nedenstående generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling, herunder indgåede overenskomstprotokollater om kompetenceudvikling
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Desuden kønsmainstreames et antal overenskomster efter aftale med overenskomstens parter.

### **Regulering af AKUT-bidraget**

Det nuværende beløb på 34,9 øre pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i løbet af perioden til 35,7 øre.

### **Øvrigt**

Der er mellem parterne enighed om, at:

- Udviklingspolitisk Forum drøfter regionernes anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler. Desuden gennemføres en drøftelse af regionernes indsats i forhold til det rummelige arbejdsmarked, samt en generel drøftelse af personalepoli-

tiske aspekter for personale og arbejdspladser i forbindelse med en ændret hospitalsstruktur, Offentlige-Private partnerskaber (OPP) mv.

- Gennemføre et projekt, der har til formål, at understøtte, at ansatte i regionerne har kendskab til gældende aftaler og overenskomstforhold, herunder til løn- og ansættelsesvilkår. Der fokuseres særligt på ansatte indenfor FOA's og 3F's områder samt evt. andre relevante områder.
- Foretage en række mindre forbedringer i aftalen om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger – nedsættelse af diskretionsgrænsen fra 5 til 3 fuldtidsstillinger, angivelse af lokale tillæg i procent af nettolønnen samt elektronisk udlevering af statistikken til TR.
- Ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter er ikke valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.
- Der i perioden indgås aftale om anvendelse af de opsparede bonusmidler i den Fælleskommunale Gruppelivsordning.

### 3. Økonomisk oversigt over forliget

<b>KTO-forlig</b>	<b>År 2013</b>	<b>År 2014</b>	<b>I alt</b>
<b>Lønstigninger i alt</b>	<b>0,71 %</b>	<b>1,21 %</b>	<b>1,92 %</b>
Heraf			
• aftalte generelle lønstigninger	1,10 %	0,87 %	1,97 %
• skønnede generelle lønstigninger fra reguleringsordning	-0,39 %	0,34 %	-0,05 %
<b>Udenfor KTO-forligets ramme</b>			
Organisationsforhandlinger		0,25 %	0,25 %

# Løn

---

- Generelle lønstigninger i 2013: 0,71 %
- Generelle lønstigninger i 2014: 1,21 %
- Forbedringer af overenskomsterne pr. 1. januar 2014: 0,25 %

# Reguleringsordningen

---

- Reguleringsordningen videreføres
  - Men på et selvstændigt regionalt beregningsgrundlag
  - Der er foretaget korrektioner for tekniske udsving i lønudviklingen med henblik på, at lønudviklingstallene i højere grad afspejler lønudviklingen i regionerne

# Økonomisk oversigt over forliget

<b>Økonomi i KTO-forligets ramme</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>I alt</b>
Generelle lønstigninger	1,1 %	0,87 %	1,97%
Reguleringsordningen	- 0,39 %	0,34 %	- 0,05 %
I alt	0,71 %	1,21 %	1,92 %
<b>Udenfor KTO-forligets ramme</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>I alt</b>
Organisationsforhandlinger		0,25 %	0,25 %

# TR/MED-området

---

- Obligatorisk og forkortet MED-uddannelse for ledere og medarbejdere
- Smidiggørelse af MED-udvalgenes opgaver
- Der indføres digitalisering i udveksling af en række dokumenter mellem arbejdsgiver, TR og faglig organisation
- AKUT-midler reguleres svarende til det samlede aftaleresultat



**KOMMUNALE TJENESTEMÆND  
OG OVERENSKOMSTANSATTE**  
LØNGANGSTRÆDE 25, 1.  
1468 KØBENHAVN K  
TLF. 33 11 97 00  
www.kto.dk / kto@kto.dk

22. februar 2013

## **P R E S S E M E D D E L S E**

### **Et vedligeholdelsesforlig i en krisetid**

Der er i dag opnået enighed mellem RLTN og KTO, FOA, AC og Sundhedskartellet om et 2 årigt forlig for de ansatte i regionerne.

Formanden for KTO, Anders Bondo Christensen udtaler:

*”Vi har i dag indgået et forlig, der afspejler den vanskelige samfundsøkonomiske situation, og hvor det ikke har været muligt at sikre de ansattes realløn i perioden. Det er et forlig uden større nyskabelser. Samtidig er det lykkedes os at sikre, at de ansatte i regionerne fortsat er omfattet af en reguleringsordning, som betyder, at de sikres en lønudvikling, der følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked.*

*Med forliget har vi aftalt generelle lønstigninger på 0,71 % i 2013 og 1.21 % i 2014, inklusiv reguleringsordningen.*

*For os er det endvidere afgørende, at vi fik afvist en række krav fra RLTN om deciderede forringelser – fx afskaffelse af TR-suppleantbeskyttelsen, ændring af aldersgrænser for seniorbonusordningen og færre rettigheder for de ansatte i forhold til 6. ferieuge.*

*Samlet set har vi opnået det bedst mulige aftaleresultat i en vanskelig samfundsøkonomisk situation. Resultatet er, ligesom på KL-området, bestemt ikke prangende”.*

Yderligere oplysninger KTO's formand Anders Bondo Christensen, mobil 2164 6293



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 2013**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. Løn mv.</b> .....	<b>3</b>
1.1. Generelle lønstigninger .....	3
1.2. Reguleringsordningen .....	3
1.3. Reguleringsprocent og grundbeløbsniveau .....	4
1.4. Lønstatistik .....	4
<b>2. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse</b> .....	<b>4</b>
2.1. Leder-TR .....	4
2.2. Relevante opgaver og effektive processer.....	4
2.3. MED-uddannelse.....	5
2.4. Mindre ændringer af den lokale MED-aftale .....	7
2.5. Digital udveksling af dokumenter .....	7
2.6. AKUT .....	7
<b>3. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.</b> <b>8</b>	
3.1. Socialt kapitel, sociale klausuler og arbejdsklausuler.....	8
3.2. Personalepolitiske aspekter ved ændret hospitalsstruktur mv.....	8
<b>4. Øvrige forhold</b> .....	<b>9</b>
4.1. Delpension og overenskomstdækning af pensionister .....	9
4.2. Førtidspensionsfradrag.....	9
4.3. Gruppeliv.....	9
4.4. Åremålsansættelse.....	9
4.5. Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler .....	10
4.6. Kendskab til aftaler og overenskomstforhold .....	10
4.7. Forsikringsdækning ved tjenesterejser .....	10
4.8. Ferieaftalen .....	10
4.9. ATP-provenu .....	10
4.10. Opsigelse/bortfald af aftaler.....	10
<b>5. Procedurer for aftaler</b> .....	<b>11</b>
<b>6. Lønfrigivelse</b> .....	<b>12</b>
<b>7. Omkostningsbilag</b> .....	<b>12</b>
<b>8. Forbeholdskrav</b> .....	<b>12</b>
<b>Bilag 1 – Reguleringsordningen</b> .....	<b>14</b>
<b>Bilag 2 – Kommissorium vedrørende afklaring af tekniske problemstillinger ved implementering af én regional reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau</b> .....	<b>17</b>
<b>Bilag 3 – Foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet</b> .....	<b>18</b>
<b>Bilag 4 – AUA - Bilag H-1 Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål</b> 22	
<b>Bilag 5 – Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler</b> .....	<b>23</b>
<b>Bilag 6 – Omkostningsbilag</b> .....	<b>24</b>

**Dato:** Den 22. februar 2013

**Sted:** Danske Regioner

**Emne:** Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2013

**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 2013 til 31. marts 2015 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2013.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelser i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2013.

### 1. Løn mv.

#### 1.1. Generelle lønstigninger

Pr. 1. april 2013 ydes en generel lønstigning på 0,50 procent.

Pr. 1. oktober 2013 ydes en generel lønstigning på 0,60 procent.

Pr. 1. januar 2014 ydes en generel lønstigning på 0,50 procent.

Pr. 1. oktober 2014 ydes en generel lønstigning på 0,37 procent.

#### 1.2. Reguleringsordningen

A.

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

B.

Pr. 1. oktober 2013 og pr. 1. oktober 2014 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.

Ved øvrige omlægninger af lønindeks, der kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne ligeledes drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det regionale 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.

### **1.3. Reguleringsprocent og grundbeløbsniveau**

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, som afklarer tekniske problemstillinger ved eventuel implementering af én reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau, jf. **bilag 2**.

Afklaringen kan danne grundlag for, at spørgsmålet om én reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau kan indgå ved overenskomstforhandlingerne 2015.

Arbejdsgruppen forudsættes at være færdig foråret 2014.

### **1.4. Lønstatistik**

Parterne er enige om at revidere aftale om statistikgrundlag for de lokale forhandlinger med følgende ændringer i § 2, stk. 1:

- Det præciseres at statistikken leveres elektronisk, i regneark, til repræsentanten for den forhandlingsberettigede organisation.
- Diskretionsgrænsen nedsættes fra 5 til 3 fuldtidsstillinger.
- Forhandlerstatistikken skal indeholde en angivelse af lokale tillæg i procent af nettolønnen.

## **2. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse**

### **2.1. Leder-TR**

Parterne er enige om, at ledere med indstillings- og beslutningskompetence i forhold til personale og budgetter ikke er valgbare som tillidsrepræsentanter for medlemmer af ledelsesgruppen, man har ledelsesansvar for.

Parterne har ikke herudover taget stilling til lederes valgbarhed.

### **2.2. Relevante opgaver og effektive processer**

Parterne er enige om nedenstående:

Følgende bemærkning indsættes i MED-rammeaftalen til § 9, stk. 2 og Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg:

”BEMÆRKNINGER:

Hovedudvalget kan aftale at fravige pkt. 7, 11 og 13, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.”

Følgende bemærkning indsættes til hhv. § 3, stk. 2 og § 6, stk. 1 i Aftale om trivsel og sundhed og § 3, stk. 2 i Aftale om seniorpolitik:

”Bemærkning:  
Hovedudvalget kan aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.”

Parterne er endvidere enige om følgende ny tekst til det eksisterende bilag 3 (erstatte eksisterende tekst under det første skema over øvrige MED-udvalgs opgaver (s. 95 i MED-håndbogen)):

”Ovenstående opgaver er obligatoriske. Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i Hovedudvalget, kan lokale MED-udvalg dog, såfremt der er enighed i udvalget herom, aftale at fravige punkterne omkring:

- Retningslinjer vedrørende sundhed
- Retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen
- Fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik

Hvis en af parterne i det lokale MED-udvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.”

Følgende supplerende bemærkning indsættes til § 6, stk. 1, § 8, stk. 1 og § 8, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed:

”Bemærkning:  
Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i Hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsen, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.”

### **2.3. MED-uddannelse**

Parterne er enige om, at varigheden af de grunduddannelser, som parterne anbefaler og som udbydes gennem Parternes Uddannelsesfællesskab, ændres således, at medarbejdere og ledere, der er valgt til at sidde i et MED-/SU-udvalg, indenfor deres første funktionsår skal deltage i:

MED-udvalg:  
En grunduddannelse på 14,8 time.

I de tilfælde, hvor MED-udvalget ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, vil grunduddannelsen være på 7,4 time.

SU-udvalg:

En grunduddannelse på 7,4 time.

Ændringen i grunduddannelsernes længde træder i kraft den 1. januar 2015.

Pligten til at deltage i grunduddannelsen træder ligeledes i kraft den 1. januar 2015.

Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.

Parterne er enige om indholdet i **bilag 3** om et foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelse- og medbestemmelsesområdet, idet parterne er enige om at gennemføre et projekt forud for den 1. januar 2015 med henblik på endelig færdiggørelse af protokollatet.

Parterne er endvidere enige om, at ovenstående ophæver KSN-meddelelse nr. 6 om uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalg i kommuner og amtskommuner.

Formålet med projektet er, at parterne drøfter og fastlægger formålet med og indholdet i grunduddannelserne med henblik på at sikre tidssvarende og relevant indhold, der som minimum imødekommer følgende:

- Grunduddannelsen skal sikre et kendskab til de grundlæggende bestemmelser i Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse, den lokale MED-aftale og relevant lov-stof.
- Grunduddannelse skal ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer regionerne står over for i dag, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater og regionen som en effektiv og attraktiv arbejdsplads.
- Grunduddannelsen skal være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-/SU-systemerne.

Projektet består af to dele:

1. Parterne drøfter og fastlægger:
  - Formålet med og indholdet i grunduddannelsen
  - Kvalifikationskrav, udpegning, uddannelse og vilkår i relation til undervisere
  - Overordnede pædagogiske principper
2. Parterne udvikler i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) nyt undervisningsmateriale til de nye grunduddannelser

Del 1 finansieres af AUA-midler.

Del 2 finansieres af PUF.

## 2.4. Mindre ændringer af den lokale MED-aftale

Parterne er enige om, at bemærkningen ”Mindre ændringer af den lokale MED-aftale, herunder ændringer af redaktionel karakter, kan aftales i Hovedudvalget”, indsættes i protokollatet om indgåelse af lokale aftaler og tillige i MED-håndbogen, f.eks. i teksten til rammeaftalens § 3 om lokale aftalemuligheder.

Eksempler på mindre ændringer, herunder ændringer og konsekvensrettelser af redaktionel karakter kan være:

- Ny terminologi som følge af ændringer i bagvedliggende lovgivning, for eksempel fra sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant og fra sikkerhedsorganisation til arbejdsmiljøorganisation.
- Navneændringer på institutioner og lignende.
- Adresseændringer og ændrede kontaktoplysninger på institutioner mv.

Bemærkningen kan eventuelt suppleres med ovenstående eksempler.

## 2.5. Digital udveksling af dokumenter

Parterne er enige om, at det i kapitel 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og kapitel 1 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg præciseres at følgende dokumenter så vidt muligt skal udveksles digitalt:

- Anmeldelse af valg af TR og TR-suppleanter over for regionen (§ 10, stk. 5)
- Indsigelse mod valg af TR (§ 10, stk. 5)
- Dokumenter vedr. forestående ansættelser (§ 11, stk. 3)
- Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte (§ 11, stk. 4)
- Anmeldelse af valg af FTR for flere OK-grupper over for regionen (§ 12, stk. 1)
- Anmeldelse af FTR fra samme OK-gruppe eller samme organisation over for regionen (§ 12, stk. 3)
- Tilkendegivelse fra organisationer om ønske om at gøre brug af ret til valg af FTR i forbindelse med indgåelse af den lokale MED-aftale (§ 12, stk. 5)
- Anmeldelse af valg af FTR jf. § 12, stk. 5

Digital udveksling kan f.eks. ske ved fremsendelse pr. mail.

Udveksling af dokumenter digitalt med tillidsrepræsentanten forudsætter tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

## 2.6. AKUT

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes fra 34,9 øre til 35,4 øre og pr. 1. april 2014 til 35,7 øre.

### **3. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.**

Parterne er enige om, at initiativer under Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter i perioden skal have et særligt fokus på at understøtte samarbejdet om en effektiv løsning af kerneopgaven, herunder kvalitet, faglighed, faglig udvikling, tillid og psykisk arbejdsmiljø.

De regionale arbejdspladser er under konstant udvikling, hvilket til stadighed stiller nye krav til medarbejdere og ledere i regionerne om optimering af de ydelser der leveres. Fortsat optimering af kerneopgaven, til gavn for borgere, brugere og patienter, står i centrum for udviklingen og fordrer stærk faglighed, de rette kompetencer og godt samarbejde.

Det er således parternes opfattelse, at der er en positiv sammenhæng mellem effektivitet, kvalitet, tilfredshed, arbejdsmiljø, faglighed og kompetencer, der er at betragte som hinandens forudsætninger og som gensidigt styrker hinanden.

Løsning af kerneopgaven er derfor tæt knyttet til det personalepolitiske felt og elementer som trivsel, arbejdsglæde, inddragelse mv., såvel for den enkelte faggruppe som på tværs af faggrupperne.

Parterne er enige om i perioden at drøfte muligheden for at etablere en anden model for udmøntning af midlerne i aftalen.

Parterne er enige om at videreføre Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter. Aftalens bilag H-1 (årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål) vedlægges som **bilag 4**. Aftalens bilag G og H-2 revideres af parterne i fællesskab.

Parterne er endvidere enige om at indsætte følgende bemærkning efter 1. punkt i § 4, stk. 1 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.: "Det kan i særlige tilfælde aftales at udvide eller ændre deltagerkredsen i forbindelse med konkrete drøftelser, hvor karakteren af emnet gør dette relevant", f.eks. jf. pkt. 3.1. og 3.2. nedenfor.

#### **3.1. Socialt kapitel, sociale klausuler og arbejdsklausuler**

Parterne anerkender et fælles ansvar i henhold til den arbejdsmarkedspolitiske indsats, herunder i forhold til etablering af et rummeligt arbejdsmarked, idet parterne samtidig er enige om, at indsatsen ikke må føre til tab af faglighed.

Parterne er enige om, at der i Udviklingspolitisk Forum i perioden gennemføres en drøftelse om indsatsen i forhold til det rummelige arbejdsmarked, med skyldig hensyntagen til de forpligtelser, der følger af arbejdsmarkedslovgivning mv., samt om regionernes anvendelse af sociale klausuler og arbejdsklausuler.

#### **3.2. Personalepolitiske aspekter ved ændret hospitalsstruktur mv.**

Parterne er enige om, at der i forbindelse med den planlagte drøftelse af nyt sygehusbyggeri i Udviklingspolitisk Forum i perioden også sker en generel drøftelse af personalepolitiske aspekter for personale og arbejdspladser i forbindelse med en ændret hospitalsstruktur, Offentlig-Private Partnerskaber (OPP) mv.

## **4. Øvrige forhold**

### **4.1. Delpension og overenskomstdækning af pensionister**

Parterne er enige om, at ansatte på delpension ikke betragtes som pensionister, og at de er fuldt omfattet af overenskomsterne, herunder pensionsbestemmelserne.

Parterne er endvidere enige om, at overenskomstdækning af pensionister kan forhandles ved organisationsforhandlingerne, fx med afsæt i følgende tekstforslag:

"Bestemmelserne om pensionsordning gælder ikke for pensionerede tjenestemænd fra staten, regioner, de tidligere amter, kommuner, statsfinansierede eller koncessionerede virksomheder og andre, der får egenpension fra en pensionsordning, det offentlige har ydet bidrag til."

"Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionerede i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser."

På de overenskomstområder, hvor ovenstående bestemmelse eller lignende aftales, ophæves samtidig eventuelle bestemmelser i overenskomstens områdebestemmelse, som undtager de ovenfor omtalte pensionister.

### **4.2. Førtidspensionsfradrag**

§ 2 i aftale om førtidspensionsfradrag, jf. bilag 7 til resultatet af forhandlingerne mellem RLTN og KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA af 27. februar 2011, affattes således:

"§2

Stk.1. Aftalen har virkning for tjenestemænd, der er født den 1. januar 1959 eller senere, og som fratræder den 1. januar 2019 eller senere.

Stk. 2. For tjenestemænd, der er født inden den 1. januar 1959, finder de hidtidige regler anvendelse. Egenpensionen nedsættes dog med et fradrag på 1 % ved fratræden som 65- eller 66-årig, før folkepensionsalderen er opnået.

Stk. 3. Aftale af 19. marts 2007 om førtidspensionsfradrag ophæves.

Stk. 4. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015."

### **4.3. Gruppeliv**

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode indgås aftale mellem aftalens parter om anvendelse af de i den Fælleskommunale gruppelivsordning opsparede bonusmidler, samt at det blandt andet skal ske under hensyntagen til balancer i forhold til andre aftalte gruppelivsordninger.

### **4.4. Åremålsansættelse**

§ 8, stk. 7 i Rammeaftale om åremålsansættelse ændres til:

"Uanset ansættelsestiden, jf. Pensionsregulativets § 2, vil en tidligere åremålsansat tjenestemand, der er ansat 1. januar 2007 eller senere, kunne få udbetalt egenpension

fra den første i måneden efter, at den pågældende har opnået pensionsudbetalingsalderen, jf. Pensionsbeskatningslovens § 1a. Tidligere åremålsansatte tjenestemænd, der er ansat før 1. januar 2007, kan som hidtil få udbetalt egenpension fra den første i måneden efter det fyldte 60. år. Det er en forudsætning, at fratræden ikke er sket under åremålsansættelsen af en af tjenestemanden tilregnelig årsag.”

#### **4.5. Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler**

Parterne er enige om at gennemføre et projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler, jf. **bilag 5**. Endvidere kan der supplerende efter aftale mellem overenskomstens parter foretages kønsmainstreaming af en overenskomst på det pågældende område.

#### **4.6. Kendskab til aftaler og overenskomstforhold**

Parterne er enige om at understøtte, at ansatte i regionerne har kendskab til gældende aftaler og overenskomstforhold, herunder til løn- og ansættelsesvilkår. Der er blandt parterne enighed om i perioden at gennemføre et (pilot)projekt, der har til formål at styrke medarbejdernes kendskab til rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet. Der fokuseres særligt på ansatte inden for FOA's og 3F's områder samt evt. andre relevante områder. Projektet forudsættes finansieret af AUA-midler.

#### **4.7. Forsikringsdækning ved tjenesterejser**

I aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser indføres følgende nye bestemmelse:

”På tjenesterejser i udlandet tegner regionen rejseforsikring, der sikrer dækning i forhold til syge- og hjemtransport, rejseulykke samt rejsegods.”

Aftalens titel ændres til:

”Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser samt forsikringsdækning ved tjenesterejser i udlandet”.

#### **4.8. Ferieaftalen**

Det er ved lov nr. 377 af 28. april 2012 foretaget ændringer i ferieloven.

Parterne er enige om, at der snarest muligt efter afslutning af overenskomstforhandlingerne optages forhandling omkring de ændringer af ferieaftalen, der følger af lov nr. 377 af 28. april 2012 om ændring af ferieloven.

#### **4.9. ATP-provenu**

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 6,47 mio. kr. Midlerne forudsættes anvendt ved organisationsforhandlingerne efter konkret aftale.

#### **4.10. Opsigelse/bortfald af aftaler**

Parterne er enige om, at følgende aftaler er bortfaldet:

- a) Aftaler af 19. marts 2007 om fremgangsmåden ved aflønning af nyoprettede tjenestemandstillinger i regionerne mellem RLTN og KTO og mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Parterne er enige om, at ved oprettelse af en tjenestemandstilling, hvis aflønning ikke er entydig, skal RLTN eller den region, hvortil forhandlingsretten er delegeret, sende forslag til stillingens aflønning til den forhandlingsberettigede organisation. Den forhandlingsberettigede organisation kan anmode om forhandling af den foreslåede aflønning. Hvis den forhandlingsberettigede organisation ikke inden for 3 uger har anmodet om forhandling, betragtes den foreslåede aflønning som tiltrådt.

- b) Protokollat af 10. marts 2006 indgået mellem KL, Amtsrådsforeningen, H:S, KTO og FHS om vilkår for overførsel til ansættelse under sammenlægningsudvalg og forberedelsesudvalg.

Parterne er enige om, at der med bortfaldet af aftalen ikke sker ændring i de vilkår, som de ansatte er overført med. Fx er bestemmelser om løngaranti mv. fortsat gældende for de pågældende medarbejdere.

## **5. Procedurer for aftaler**

Aftaler der er indgået ved det tværgående regionale forhandlingsbord ved OK-13 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.

## 6. Lønfrigivelse

A.

De generelle lønstigninger frigives, når RLTN og henholdsvis KTO, Sundhedskartellet, AC og FOA har meddelt godkendelse af forliget, jf. punkt 5, og dermed fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

B.

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

## 7. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som **bilag 6**.

## 8. 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.

-----oOo-----

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 22. februar 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

*Jac. M. / Sj. F. M.*

For KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE:

*And. B. Christ / M. B. B.*

For SUNDHEDSKARTELLET:

*And. B. Christ / M. B. B.*

For AC:

*Erik J. / S. B.*

For FOA – FAG OG ARBEJDE:

*Dennis Christen — G. B.*

## **Bilag 1 – Reguleringsordningen**

### **Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2013 – 31. marts 2015**

#### **Statistik grundlaget for reguleringsordningen**

Danmarks Statistiks lønindeks for den private henholdsvis den 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 overenskomstfornyelsen.

#### **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 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.

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. oktober 2013

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

maj 2011 til maj 2012:	1,5 pct.
august 2011 til august 2012:	1,4 pct.
november 2011 til november 2012:	c pct.
februar 2012 til februar 2013:	d pct.

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

maj 2011 til maj 2012:	2,1 pct.
august 2011 til august 2012:	$3,6 - \alpha^1$ pct.
november 2011 til november 2012:	2,2 pct.
februar 2012 til februar 2013:	h pct.

Stigning, private sektor:  $(1,5+1,4+c+d)/4$  i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2011 til maj 2012:	$2,1 - (X^*)$ pct.	l pct.
august 2011 til august 2012:	$3,6 - \alpha^1 - (X^*)$ pct.	m pct.
november 2011 til november 2012:	$2,2 - (X^*) - (Y^{**})$ pct.	n pct.
februar 2012 til februar 2013:	$h - (Y^{**})$ pct.	o pct.

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

Forskel i lønudvikling: i - j p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2012 til og med oktober 2013:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2013k1} / 125,8 - 1) * 100 * 1,5 + s)$  q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>2</sup> pr. 1. oktober 2013.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2013  $m * 0,8$  r pct.

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

<sup>1</sup>) X er udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. januar 2012 tillagt 0,03 pct.point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget 1. januar 2012.

<sup>2</sup>) Y er udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2012 fratrukket 0,03 pct.point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget 1. januar 2012.

<sup>1</sup> Som følge af 4-5 ugers problematikken er det aftalt, at  $\alpha$  udgør 0,7 pct.

<sup>2</sup> Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

## Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2014

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

maj 2012 til maj 2013:	a pct.
august 2012 til august 2013:	b pct.
november 2012 til november 2013:	c pct.
februar 2013 til februar 2014:	d pct.

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

fra maj 2012 til maj 2013:	e pct.
august 2012 til august 2013:	f + $\alpha^1$ pct.
november 2012 til november 2013:	g pct.
februar 2013 til februar 2014:	h pct.

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

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2012 til maj 2013:	e - ( $Y^*$ ) pct.	l pct.
august 2012 til august 2013:	f + $\alpha^1$ - ( $Y^*$ ) pct.	m pct.
november 2012 til november 2013:	g - ( $Z^{**}$ ) pct.	n pct.
februar 2013 til februar 2014:	h - ( $Z^{**}$ ) pct.	o pct.

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

Forskel i lønudvikling: i - j p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2013 til og med oktober 2014:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks}(\text{reg.})_{2014k1} / \text{Indeks}(\text{reg.})_{2013k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$  q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>2</sup> pr. 1. oktober 2014.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2014  $m * 0,8$  r pct.

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

<sup>\*)</sup> Y er udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2012 fratrukket 0,03 pct.point som følge af rettet lønindeks fra Danmarks Statistik efter udmøntningen var foretaget 1. januar 2012.

<sup>\*\*)</sup> Z er udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2013.

<sup>1</sup> Som følge af 4-5 ugers problematikken er det aftalt, at  $\alpha$  udgør 0,7 pct.

<sup>2</sup> Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

## **Bilag 2 – Kommissorium vedrørende afklaring af tekniske problemstillinger ved implementering af én regional reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau**

Den regionale lønadministration anvender i dag to forskellige reguleringsprocenter (pr. oktober 2012: 1,270028 (KTO/AC/FOA) og 1,117406 (SHK)) beregnet ud fra to forskellige grundbeløbsniveauer svarende til henholdsvis pr. 31. marts 2000 (KTO/AC/FOA) og pr. 1. januar 2006 (SHK).

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes en arbejdsgruppe, som afklarer de tekniske problemstillinger, der vil være gældende ved eventuel implementering af én regional reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau.

Arbejdsgruppen angiver endvidere mulige implementeringsmodeller.

Arbejdsgruppens afrapportering kan danne grundlag for, at spørgsmålet om én reguleringsprocent med tilhørende grundbeløbsniveau kan indgå ved overenskomstforhandlingerne 2015.

### **Organisering**

Organiseringen aftales nærmere mellem parterne.

### **Tidsplan**

Arbejdsgruppen forudsættes færdig foråret 2014.

## **Bilag 3 – Foreløbigt protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet**

### **Indledning**

Til brug for de regioner, der indgår en lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, er parterne enige om en uddannelse, der består af:

- en grunduddannelse og
- et antal opfølgingsuddannelser (klippekort).

Ledere og medarbejdere i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom, kan en region udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Den obligatoriske uddannelse, som valgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå, er reguleret i bekendtgørelser med hensyn til omfang og indhold<sup>1</sup>.

### **A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN**

#### **1. Uddannelsens overordnede formål**

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det regionale medindflydelses- og medbestemmelsessystem er:

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i regionen generelt,
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i regionen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det regionale system.

#### **2. Formål for grunduddannelsen**

[Parterne fastlægger formålet og indholdet inden 1. januar 2015]

#### **3. Formål for klippekort-modulerne**

Modulerne har til formål at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes medlemmer bl.a. får:

- opdateret deres viden om den regionale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i regionen og

<sup>1</sup>Pr. 1. oktober 2010 bekendtgørelse nr. 849 af 29. juni 2010 om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (krav til formål og indhold af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse) og pr. 17. oktober 2010 bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses varighed, 3 dage).

- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets konstruktive udvikling.

## **B. UDDANNELSESMODELLEN**

### **1. Uddannelsens opbygning og varighed**

Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

#### **a. En grunduddannelse**

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der også varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 14,8 timers varighed.

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 7,4 timers varighed.

#### **b. Et antal opfølgingskurser (klippekort-moduler)**

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har ret til supplerende uddannelse (klippekort).

1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen. For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår.

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionsstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når grunduddannelserne er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner.

Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte region.

Emner til brug af klippekort kunne være:

- Tunge løft
- Indeklima
- Arbejdsmiljøplaner
- Psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurdering
- Budget og regnskab
- Personalepolitik
- Ligestilling
- Samarbejdsstræning
- Den lærende organisation
- Kommunikation

- Møde- og forhandlingsteknik

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

## **2. Overgangsperiode**

Til brug for regioner, der overgår fra Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg til en lokal MED-aftale udbydes et „overgangsmodul“, der tilbydes ledere og medarbejdere, som har gennemgået den hidtidige SU-uddannelse.

Overgangsmodulet har en varighed af 1 dag.

Formålet for overgangsmodulet fastlægges med udgangspunkt i ovenstående formål for grunduddannelsen.

## **C. ORGANISERING**

### **1. Udvikling og udbud af uddannelserne**

De centrale parter har ansvaret for uddannelserne.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekort-moduler.

Parterne vil overfor regionerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en region:

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen region til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Indhold og varighed af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er fastlagt ved bekendtgørelse. PUF er godkendt som udbyder af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i henhold til gældende regler herom.

### **2. Evaluering og kvalitetssikring**

De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

## **D. UNDERVISERE**

[På baggrund af indholdet i den nye grunduddannelse fastlægger parterne, i relation til underviserne, kvalifikationskrav, udpegning, uddannelse og vilkår]

## **E. FINANSIERING**

Uddannelsen finansieres af regionerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne, samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

## **F. OVERORDNEDE (PÆDAGOGISKE) PRINCIPPER**

[På baggrund af indholdet i den nye grunduddannelse fastlægger parterne de overordnede pædagogiske principper]

## **G. IKRAFTTRÆDEN**

Protokollatet træder i kraft 1. januar 2015 og erstatter Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet samt bilag til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om indholdet i MED-uddannelsen.

## Bilag 4 – AUA - Bilag H-1 Årlig pulje til udviklingsmæssige aktiviteter og formål

Lønsum på RLTN's område i alt per 3.12.2012:

Samlet	53.554.554.979
KTO, AC og FOA	32.570.894.727
Sundhedskartellet	20.983.660.252

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på RLTN's område (0,031 % af lønsummen)

	OK-08	OK-11	OK-13
KTO	8,212	10,061	10,097
SHK	5,116	6,296	6,505
<b>I alt</b>	<b>13,328</b>	<b>16,357</b>	<b>16,602</b>

### Fordeling til rådighed

Fordelingen til de enkelte formål af det årlige beløb sker således:

	Samlet	Andel SHK	Andel KTO, AC og FOA
	Mio. kr	Mio. kr	Mio. kr
§ 4: Udviklingspolitisk Forum	0,207	0,081	0,126
§ 5: Personalepolitiske projekter			
<i>Personalepolitisk styregruppe</i>	1,675	0,656	1,019
<i>Regionale samarbejdsprojekter</i>	2,978	1,167	1,811
§ 6 Overenskomstprojekter			
<i>MED-håndbog</i>	0,300	0,118	0,182
<i>Konkret aftalte projekter ved organisationsbordene</i>	3,094	1,212	1,882
§ 7: Væksthus for Ledelse	2,077	0,814	1,263
§ 8: Lederweb	0,314	0,123	0,191
§ 9: Personaleweb	0,385	0,151	0,234
§ 10: Råd og udvalg	2,374	0,616	1,758
§ 11: PUF	0,000	0,000	0,000
§ 12: Bufferpulje	1,404	0,877	0,527
§ 13: Centrale sekretariatsaktiviteter	1,794	0,691	1,103
<b>I alt pp-midler årligt (mio.kr.)</b>	<b>16,602</b>	<b>6,505</b>	<b>10,097</b>

## Bilag 5 – Projekt om kønsmainstreaming af generelle aftaler

Princippet om kønsmainstreaming er lovfæstet i ligestillingslovgivningen. Princippet indebærer, at regionerne skal indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning, herunder i forhold til medarbejderne.

Parterne er enige om, at det er vigtigt at arbejde for at sikre kønsligestilling i regionerne, hvilket er i tråd med parternes fælles arbejde med og viden om det kønsopdelte arbejdsmarked. Parterne er derfor enige om i perioden at undersøge, hvordan et antal generelle aftaler i praksis anvendes i forhold til mænd og kvinder.

Formålet med projektet er at tilvejebringe en fælles viden til gavn for såvel parterne som regionerne om der på grund af "blinde vinkler" forekommer utilsigtede kønsskæve konsekvenser på baggrund af de aftaler, parterne har indgået – både i forhold til de ansatte og i forhold til virkninger på et kønsopdelt arbejdsmarked. Parterne vil, såfremt der er "blinde vinkler", drøfte evt. initiativer, der kan fremme ligestillingen.

I projektet skal følgende generelle aftaler kønsmainstreames:

- Rameaftalen om medindflydelse og medbestemmelse
- Aftale om kompetenceudvikling, herunder indgåede overenskomstprotokollater om kompetenceudvikling
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Endvidere kan der supplerende efter aftale mellem overenskomstens parter foretages kønsmainstreaming af en overenskomst på det pågældende område.

Arbejdet med at kønsmainstreamingen af aftalerne foregår i to dele:

1. En statistisk analyse, som undersøger anvendelsen af aftalerne kønsopdelt. Parterne bidrager selv med at tilvejebringe datagrundlaget for den statistiske analyse – eventuelt med hjælp fra KRL, hvor det giver mening.
2. En kvalitativ analyse, som undersøger hvilke procedurer, politikker og fremgangsmåder, der karakteriserer anvendelsen af aftalerne lokalt. Parterne kan eventuelt inddrage ekstern bistand til den kvalitative analyse.

Kønsmainstreaming af de generelle aftaler finansieres af tværgående AUA-midler. Kønsmainstreaming af overenskomster finansieres af AUA-midler målrettet organisationsprojekter.

## Bilag 6 – Omkostningsbilag

### KTO, AC og FOA

Stigning i pct.	1.4.13	1.10.13	1.1.14	1.10.14	I alt
<b>Lønstigninger</b>					
Generelle lønstigninger	0,50	0,60	0,50	0,37	1,97
Skøn for reguleringsordning		-0,39		0,34	-0,05
<b>Forbedringer i alt</b>	<b>0,50</b>	<b>0,21</b>	<b>0,50</b>	<b>0,71</b>	<b>1,92</b>

#### De samlede forbedringer fordeles således

• Aftalte generelle lønstigninger	1,97
• Skøn for reguleringsordningen	-0,05
I alt	1,92

#### Organisationsmidler herudover:

• KTO	0,25
• AC	0,25
• FOA	0,25

### SHK

Stigning i pct.	1.4.13	1.10.13	1.1.14	1.10.14	I alt
<b>Lønstigninger</b>					
Generelle lønstigninger	0,50	0,61	0,50	0,36	1,97
Skøn for reguleringsordning		-0,40		0,35	-0,05
<b>Forbedringer i alt</b>	<b>0,50</b>	<b>0,21</b>	<b>0,50</b>	<b>0,71</b>	<b>1,92</b>

#### De samlede forbedringer fordeles således

• Aftalte generelle lønstigninger	1,97
• Skøn for reguleringsordningen	-0,05
I alt	1,92

#### Organisationsmidler herudover:

• SHK	0,25
-------	------