REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

AFTALE MELLEM REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN (RLTN) OG FORHANDLINGSFÆLLESSKABET OM OVERENSKOMST- OG AFTALEFORNYELSEN PR. 1. APRIL 2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. LØN MV. 4
1.1. Generelle lønforhøjelser....4
1.2. Reguleringsordningen og Privatlønsværnet 4
1.3. Hensigtserklæringer....5
1.4. Omlægning til nyt grundbeløbsniveau med tilhørerende reguleringsprocent ..5
1.5. Kønsopdelt lønstatistik....5
1.6. Generel ATP-forhøjelse og ATP-provenu....6
1.7. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært 6
1.8. Kompetence- og udviklingsformål 7

2. MED, TR OG AKUT 7
2.1. Projekt om samarbejde i regionerne 7
2.2. Gennemskuelig regnskabspraksis vedr. AKUT 7
2.3. Kortere opsigelsesvarsel af den lokale MED-aftale 7
2.4. Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence 7
2.5. Regulering af AKUT 7

3. UDVIKLING AF AFTALESYSTEMET 7

4. LIGESTILLING OG BALANCE MELLEM ARBEJDSLIV OG FAMILIELIV 8
4.1. Udvidelse af øremærket forældreorlov til fædre 8
4.2. Forbedring af ret til fravær ved barns hospitalsindlæggelse 8

5. ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER 9

6. SOCIALT KAPITEL MV. 9
6.1. Aftale om fleksjob 9
6.2. Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer....9
6.3. Jobrotation....9
6.4. Rammeaftale om det sociale kapitel 10
6.5. Politisk dialog om arbejdsklausuler og sociale klausuler 10

7. RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE 10

8. BEDRE MULIGHED FOR FULDTIDSBESKÆFTIGELSE....10

9. ØVRIGE FORHOLD 11
9.1. Frihed til vejledning ved afskedigelse....11
9.2. Digitalisering 11
9.3. Tidsbegrænset ansættelse mv. 11
9.4. Gruppeliv 11

10. SAMMENSKRIVNING AF HENHOLDSVIS SUNDHEDSKARTELLETS OG KTO'S GENERELLE AFTALER MED RLTN 12

11. AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER PÅ DET PERSONALEPOLITISKE OMRÅDE MV. 12
11.1. Projekt vedr. formidling 12

12. MIDLER TIL ORGANISATIONSFORHANDLINGERNE MV. 13

13. PARTERNES STILLINGTAGEN TIL FORLIG 13

14. LØNFRIGIVELSE 13

15. OMKOSTNINGSBILAG 13

16. FORBEHOLDSKRAV 14

BILAG 1 – REGULERINGSORDNINGEN OG PRIVATLØNSVÆRNET 16

BILAG 2 – OVERSIGT OVER ATP-ENGANGSPROVENU FORDELT EFTER ORGANISATION 21

BILAG 3 – FORDELING AF 6 MIO. KR. TIL UDDANNELSESLØFT 23

BILAG 4 – SÆRLIGE KOMPETENCE- OG UDVIKLINGSFORMÅL 24

BILAG 5 - PROJEKT OM SAMARBEJDE I REGIONERNE 25

BILAG 6 – GENNEMSKUELIG REGNSKABSPRAKSIS VEDR. AKUT 28

BILAG 7 – JUSTERING AF FORHANDLINGSORGANETS OG HOVEDUDVALGETS KOMPETENCE 29

BILAG 8 – FORSKNINGSPROJEKT: AFDÆKNING, KAUSALITET OG EVIDENS IFT. PSYKISK ARBEJDSMILJØ PÅ DE REGIONALE ARBEJDSPLADSER 31

BILAG 9 – EKSPERTRÅDGIVNING OG INSPIRATION TIL ET BEDRE PSYKISK ARBEJDSMILJØ 33

BILAG 10 – AFTALE OM FLEKSJOB 35

BILAG 11 – PROTOKOLLAT TIL RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER 38

BILAG 12 – RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE 39

BILAG 13 – PROVENU VEDR. ÆNDRING AF RAMMEAFTALE OM ÅREMÅLSANSÆTTELSE 40

BILAG 14 – DIGITAL POST 41

BILAG 15 – PROJEKT OM DIGITALISERING 43

BILAG 16 – FORDELING AF NETTO-GRUPPELIVSPROVENU 44

BILAG 17 – PRINCIPPER FOR SAMMENSKRIVNING AF DE GENERELLE AFTALER 45

BILAG 18 – AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER PÅ DET PERSONALEPOLITISKE OMRÅDE MV. 46

BILAG 19 – OMKOSTNINGSBILAG 66

Dato: Den 20. februar 2015

Sted: Danske Regioner

Emne: Overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2015

Deltagere: Repræsentanter for Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet

PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler på det regionale område fornys for perioden 1. april 2015 - 31. marts 2018 på nedennævnte vilkår:

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2015.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2015.

1. Løn mv.

1.1. Generelle lønforhøjelser

Pr. 1. april 2015 ydes en generel lønforhøjelse på 0,96 pct.

Pr. 1. oktober 2015 ydes en generel lønforhøjelse på 0,35 pct.

Pr. 1. januar 2016 ydes en generel lønforhøjelse på 0,50 pct.

Pr. 1. oktober 2016 ydes en generel lønforhøjelse på 1,00 pct.

Pr. 1. januar 2017 ydes en generel lønforhøjelse på 1,20 pct.

Pr. 1. oktober 2017 ydes en generel lønforhøjelse på 0,80 pct.

1.2. Reguleringsordningen og Privatlønsværnet

A.

Reguleringsordningen omlægges til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og Privatlønsværnet":

a. Såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter Reguleringsordningen 80 pct. af forskellen (positiv udmøntning).

b. Såfremt den regionale lønudvikling (korrigeret for eventuel tidligere udmøntning fra ordningen) har ligget over den private sektors lønudvikling, udmønter Privatlønsværnet 100 pct. af forskellen (negativ udmøntning).

B.
Reguleringsordningen og Privatlønsværnet udmøntes pr. 1. oktober 2015, 1. oktober 2016 og 1. oktober 2017. Dog er Reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderet, såfremt udmøntningen er positiv, **jf. bilag 1**.

C.
Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det regionale/kommunale 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 fraværsstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

1.3. Hensigtserklæringer

RLTN har tilkendegivet, at det er RLTN's målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og regionale sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er således RLTN's målsætning, at det regionale lønindeks og private lønindeks (virksomheder og organisationer) med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende.

Forhandlingsfællesskabet har tilkendegivet, at den regionale lønudvikling ikke ligger over lønudviklingen i den private sektor. Det skyldes, at Reguleringsordningen regulerer lønudviklingen med tidsforskydninger. Der vil derfor løbende være mindre udsving i den opgjorte lønudvikling i den regionale sektor. Set over en årrække vil lønudviklingen i regionerne derfor være i balance med lønudviklingen på det øvrige arbejdsmarked.

1.4. Omlægning til nyt grundbeløbsniveau med tilhørerende reguleringsprocent

Parterne er enige om at arbejde på, at de eksisterende grundbeløbsniveauer svarende til niveau 31. marts 2000 og niveau 1. januar 2006 omlægges til et nyt grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2018 med tilhørende reguleringsprocent med startværdi på 1,000000.

Parterne afklarer i perioden april 2015 til og med december 2015 mulighederne for en aftale om omlægning til nyt grundbeløbsniveau, der nærmere fastlægger de enkelte elementer i en omlægning.

1.5. Kønsopdelt lønstatistik

Parterne er enige om at ændre Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger i overensstemmelse med nedenstående.

Bemærkningen i § 3 i Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger ændres til:

"BEMÆRKNINGER:
De i stk. 1-3 omhandlende statistikker har samme specifikationer som i § 2, stk. 1, dog opgøres de i stk. 1-3 omhandlende statistikker ikke på afdelingsniveau, evt. centerniveau eller institutionsniveau.

Endvidere henvises til KRL's hjemmeside, hvor der løbende offentliggøres lønstatistikker på regionalt niveau (SIRKA). Oplysninger om kobling mellem f.eks. lønklasser og registrering i statistikkernes stillingskategorier fremgår ligeledes af KRL's hjemmeside. Den enkelte regions forpligtigelse til at oplyse en lønmodtager tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, er opfyldt ved at koblingen fremgår af KRL's hjemmeside."

Parterne er enige om, at aftalen hermed medfører forpligtelser og rettigheder svarende til § 5a i lov om lige løn til mænd og kvinder med de ændringer, som følger af Lov nr. 513 af 26. maj 2014. Hermed finder lovens § 5a ikke anvendelse inden for RLTN's forhandlingsområde, jf. lovens § 1, stk. 5.

1.6. Generel ATP-forhøjelse og ATP-provenu

Parterne er enige om:

1. ATP-provenuet ved OK-15 udgør samlet 4,52 mio. kr. i varige midler til rådighed pr. 1. april 2015, som ikke belaster den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.
2. ATP-provenuet ved OK-15 anvendes til delfinansiering af den generelle ATP-forhøjelse, jf. pkt.3.
3. Der afsættes et beløb, således at alle ATP-satser pr. 1. januar 2016 kan forhøjes med samme beløb (168 kr. årligt) som på det private arbejdsmarked. Efter reduktion med ATP-provenuet udgør den samlede udgift 0,02 pct. af lønsummen, som belaster den økonomiske ramme i forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.
4. Som følge af, at ATP-provenuet er til rådighed pr. 1. april 2015, men først anvendes pr. 1. januar 2016 genereres et ATP-engangsprovenu i 2015 svarende til 3,39 mio. kr., som forudsættes anvendt ved de respektive organisationsforhandlinger, jf. **bilag 2**.

1.7. Uddannelsesløft fra ufaglært til faglært

Parterne er enige om at afsætte 6 mio. kr. til supplerende finansiering af et uddannelsesløft "fra ufaglært til faglært". Uddannelsesløftet er målrettet ikke-uddannede/kortuddannede og er et supplement til øvrige uddannelses- og kompetenceudviklende initiativer aftalt mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, statslige puljer etc.

De afsatte midler er øremærket til ovennævnte formål. Midlerne kan undtagelsesvist anvendes til nedsættelse af pensionskarens.

Midlernes anvendelse inden for ovennævnte rammer aftales ved organisationsforhandlingerne. Midlernes fordeling på organisationsområderne fremgår af **bilag 3**.

Midlerne er til rådighed pr. 1. april 2016.

1.8. Kompetence- og udviklingsformål

Der afsættes ekstraordinært ved denne overenskomstfornyelse 5,7 mio. kr. til supplerende finansiering af særlige kompetence- og udviklingsformål.

Midlernes anvendelse aftales ved organisationsforhandlingerne. Midlerne er til rådighed pr. 1. april 2016, jf. **bilag 4**.

2. MED, TR og AKUT

2.1. Projekt om samarbejde i regionerne

Parterne er enige om at igangsætte projekt "Samarbejde i regionerne" i henhold til projektbeskrivelsen i **bilag 5**.

2.2. Gennemskuelig regnskabspraksis vedr. AKUT

Parterne vil sikre en mere gennemskuelig regnskabspraksis og administration vedr. AKUT, jf. **bilag 6**

2.3. Kortere opsigelsesvarsel af den lokale MED-aftale

Parterne er enige om at ændre § 3, stk. 4 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse til følgende:

"Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt".

2.4. Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence

Med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale er parterne enige om at justere forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence, jf. **bilag 7**.

2.5. Regulering af 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 pr. 1. april 2015 fra 35,7 øre til 36,4 øre, pr. 1. april 2016 til 37,4 øre og pr. 1. april 2017 til 37,8 øre.

3. Udvikling af aftalesystemet

Der er enighed om, at der i perioden er en politisk dialog om betydningen af udviklingen i hospitalsvæsenet mv. i forhold til aftalesystemet.

Formålet med den politiske dialog er at se på, om aftalesystemet kan udvikles, så det yderligere understøtter den generelle udvikling på hospitalsområdet og parternes fælles interesse i at udvikle og fremtidssikre den danske model.

Der kan eventuelt tilknyttes en facilitator ved den politiske dialog, og parterne kan, hvis dialogen giver anledning hertil, blive enige om at iværksætte initiativer til udvikling og fremtidssikring af aftalesystemet.

Dialogen er forankret politisk mellem organisationerne og Danske Regioner. Forberedelse og tilrettelæggelse af den politiske dialog sker mellem repræsentanter for organisationer i Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner.

Der afsættes 2 mio. kr. fra AUA-midlerne til finansiering af den politiske dialog.

4. Ligestilling og balance mellem arbejdsliv og familieliv

4.1. Udvidelse af øremærket forældreorlov til fædre

Parterne er enige om at udvide farens nuværende øremærkede forældreorlov med 1 uge, således at faren fremover har 7 ugers øremærket forældreorlov med løn. Udvidelsen omfatter også medmødre samt mandlige adoptanter.

Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere.

Ændringen forudsætter, at beskæftigelsesministeren i henhold til bl.a. ligebehandlingslovens § 13 imødekommer parternes fælles anmodning om fravigelse af princippet om ligebehandling.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt aftale om udligning af udgifter til barsels og adoptionsorlov ajourføres i overensstemmelse hermed.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,008 pct.

4.2. Forbedring af ret til fravær ved barns hospitalsindlæggelse

Parterne er enige om, at tjenestefrihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse i medfør af § 32 i Aftale om fravær af familiemæssige årsager udvides således, at ansatte, som er forældre, fremover har ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 dage. Øvrige vilkår er uændrede.

Ændringen har virkning for børn, der indlægges den 1. april 2015 eller senere.

Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,0029 pct.

5. Et godt psykisk arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

RLTN og Forhandlingsfællesskabet er enige om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø i tæt relation til løsningen af kerneopgaven. Både borgeren, de regionale arbejdspladser og medarbejderne vil kunne høste gevinster herved.

Psykisk arbejdsmiljø bør ikke ses isoleret. Et godt psykisk arbejdsmiljø hænger sammen med arbejdsglæde, faglighed, kvalitet og produktivitet. Arbejdsmiljø og løsningen af kerneopgaven bør derfor tænkes sammen, da arbejdsmiljøudfordringerne ofte ikke vil kunne løses uafhængigt af kerneopgaven i form af isolerede arbejdsmiljøinitiativer.

Nu og i fremtiden vil forandringer af organisationer og opgaver være et vilkår. Derfor er det væsentligt at sikre, at effekten på det psykiske arbejdsmiljø indtænkes før, under og efter en given forandring, med henblik på at planlægge og gennemføre forandringen og vilkårene omkring den, så der samtidig tages vare på et godt psykisk arbejdsmiljø.

Det er et fælles anliggende for ledelse, medarbejdere, TR og MED/arbejdsmiljøorganisationen, at opretholde og forbedre det gode psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladserne. Dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø.

Regionerne tilbyder allerede medarbejderne og arbejdspladserne en professionel og mangefacetteret arbejdsmiljøindsats. Regionerne har meget kompetente MED- og arbejdsmiljøorganisationer. Parterne vil supplere denne indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø ved at igangsatte et forskningsprojekt, som skal give grundlæggende og ny viden om faktorer, kausalitet og evidens jf. vedlagte **bilag 8**. Derudover får de regionale arbejdspladser mulighed for at rekvirere supplerende ekspertbistand efter behov jf. vedlagte **bilag 9**.

Parterne overtager med denne indsats ikke nogen forpligtelser i forhold til arbejdsmiljøloven. Der afsættes 8,47 mio. kr. til finansiering af initiativerne. Herudover finansieres 2,53 mio. kr. af AUA-midler.

6. Socialt kapitel mv.

6.1. Aftale om fleksjob

Parterne er enige om at indgå en aftale om fleksjob. Fleksjobaftalen indsættes i Rammeaftale om det sociale kapitel som et nyt kapitel om løn- og ansættelsesvilkår for fleksjobansatte, der er ansat den 1. juni 2015 eller senere, jf. **bilag 10**.

6.2. Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra en i regionen ansat tillidsrepræsentant skal regionen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer, regionen har oplyst, skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i regionen, jf. **bilag 11**.

6.3. Jobrotation

Der er mellem parterne enighed om, at støtte regionernes anvendelse af jobrotationsordningen. Derfor gennemføres en formidlingsindsats baseret på eksempler fra ar-

bejdspladser/regionerne for at inspirere til anvendelse af jobrotationsordningen. Det kan fx ske ved udarbejdelse af materialer, afholdelse af konferencer el. lign.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til formidlingsindsatsen, som finansieres af AUA-midler.

6.4. Rammeaftale om det sociale kapitel

Parterne er enige om i perioden at ajourføre og opdatere Rammeaftale om det sociale kapitel, så rammeaftalen bliver identisk med Rammeaftale om det sociale kapitel, der er indgået med KL.

Parterne er desuden enige om at udarbejde en vejledning til Rammeaftalen om det sociale kapitel. Der sættes særligt fokus på medindflydelse på og regulering af forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte.

Der afsættes 0,2 mio. kr. til projektet, som finansieres af AUA-midler.

6.5. Politisk dialog om arbejdsklausuler og sociale klausuler

I henhold til § 4, stk. 2 i Aftale om Udviklingsmæssige aktiviteter drøfter RLTN og Forhandlingsfællesskabet i perioden arbejdsklausuler og sociale klausuler.

I drøftelserne sættes fokus på regionernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler samt på regionernes anvendelse af klausuler ved køb af varer og tjenesteydelser, fastsættelse af tilskudsbetingelser mv. også på andre områder end bygge- og anlægsområdet.

7. Rammeaftale om åremålsansættelse

Parterne er enige om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på åremålsvilkår i samme stilling, jf. **bilag 12**.

Ændringen gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

Provenuet ved ændringen er opgjort til 7 mio. kr., der er til rådighed for berørte organisationer pr. 1. juni 2015, jf. **bilag 13**.

8. Bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse

Regionerne har i 2013 vedtaget en politik om fuldtid. Med politikken ønsker regionerne at ændre kulturen på de regionale arbejdspladser og øge andelen af ansatte på fuldtid.

Forhandlingsfællesskabet har ved overenskomstforhandlingerne stillet krav om bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse.

Parterne er således enige om i perioden at gennemføre et projekt, der skal understøtte parternes målsætning om at skabe mere fuldtidsbeskæftigelse.

Projektet har til formål at indhente eksempler på arbejdspladser/arbejdsområder, hvor der fx via en ændret kultur eller en ændret arbejdstilrettelæggelse lokalt er skabt bedre muligheder for fuldtidsbeskæftigelse.

Parterne bliver i fællesskab enige om, hvilke eksempler, der er egnet til formidling. Formidlingen kan fx ske ved udarbejdelse af materialer, afholdelse af konferencer eller ved på anden måde at etablere en platform for udveksling af gode erfaringer og ideer.

Der afsættes 1,5 mio. kr. til projektet, som finansieres af AUA-midler.

9. Øvrige forhold

9.1. Frihed til vejledning ved afskedigelse

Ansatte, som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, fx besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i vedkommendes a-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

9.2. Digitalisering

9.2.1 Digital post

Parterne er enige om, at overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om Offentlig Digital Post, jf. **bilag 14**.

9.2.2 Projekt om digitalisering

Parterne er enige om, at der i perioden etableres et projekt om digitalisering jf. **bilag 15**. KL inviteres med i et samarbejde om projektet.

9.3. Tidsbegrænset ansættelse mv.

I henhold til § 4 stk. 2 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter drøfter RLTN og Forhandlingsfællesskabet i perioden erfaringer med regionernes anvendelse af tidsbegrænset ansatte, herunder også brug af timelønnede vikarer.

9.4. Gruppeliv

Parterne er enige om, at den Fælleskommunale Gruppelivsordning ændres således, at:

a) Hovedsummen forhøjes fra 400.000 kr. til 450.000 kr., jf. aftalernes § 4, stk. 3.
b) Aftrapning af hovedsummen fjernes, således at hovedsummen udbetales ubeskåret indtil 67. år, jf. aftalernes § 4, stk. 3.
c) Invalidesummen forhøjes fra 50.000 kr. til 140.000 kr., jf. aftalernes § 6, stk. 1.
d) Gruppelivspræmien/gruppelivstillægget nedsættes fra 170,43 kr. til 30,00 kr. pr. måned, jf. bemærkningen til aftalernes § 11, stk. 1.

Ikrafttrædelsestidspunkter for ændringerne:

- Ændringer/forbedringer, der følger af pkt. a) og c), træder i kraft 1. januar 2015.
- Ændringer/forbedringer, der følger af pkt. b) og d), træder i kraft 1. april 2015.

Parterne er enige om at evaluere konsekvenserne af præmienedsættelsen i overenskomstperioden.

Provenuet ved ændringerne er opgjort til 9,822 mio. kr. årligt. Provenuet, der er til rådighed pr. 1. april 2015, overføres til organisationsforhandlingerne, jf. **bilag 16**.

10. Sammenskrivning af henholdsvis Sundhedskartellets og KTO's generelle aftaler med RLTN

Forhandlingsfællesskabet er pr. 8. oktober 2014 indtrådt som part i KTO's aftaler. Som følge heraf er der mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet enighed om at sammenskrive de generelle aftaler m.v., der er indgået mellem henholdsvis RLTN og Sundhedskartellet og RLTN og KTO (KTO/AC/FOA), jf. **bilag 17**.

11. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

Parterne er enige om, at aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område redigeres i overensstemmelse med vedlagte **bilag 18**. Aftalens bilag D udfyldes snarest muligt inden for den økonomiske ramme, der fremgår af aftalens bilag E, hvorefter endelig aftale indgås.

11.1. Projekt vedr. formidling

Parterne er enige om en fælles formidling af de aktiviteter, som parterne gennemfører.

Der er enighed om, at RLTN og Forhandlingsfællesskabet i overenskomstperioden undersøger form og behovet for formidling af relevante aktiviteter inden for Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.

Formålet er at afdække:

- Hvem er målgruppen for en fælles formidlingsindsats?
- Hvilket behov for formidling efterspørges af målgruppen?
- Hvordan tilgodeses behovet bedst, herunder hvilke medier, platforme mv.?

Projektet forventes afsluttet inden1. juli 2016.

Midler: Projektet finansieres af AUA-midler. Der afsættes 0,20 mio. kr.

RLTN udtræder af Personaleweb senest 1. juli 2016 eller når Personaleweb ophører. Inden ophør af Personaleweb aftaler parterne, hvordan en fælles formidling fremover sker.

I perioden 1.4.2015 til senest 1.7.2016 eller når Personaleweb ophører, gælder den hidtidige § 9 Personaleweb i Aftale om Udviklingsmæssige Aktiviteter.

På baggrund af resultatet af projektet drøfter parterne evt. tilpasninger af § 7 om formidling.

12. Midler til organisationsforhandlingerne mv.

A.
Midler til organisationsforhandlingerne er til rådighed pr. 1. april 2016. Der henvises dog til pkt. 1.6 Generel ATP-forhøjelse og ATP-provenu, pkt. 9.4 Gruppeliv samt pkt. 7 Rammeaftale om åremålsansættelse.

B.
I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af de lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som udmøntning fra Reguleringsordningen og Privatlønsværnet).

13. Parternes stillingtagen til forlig

Forhandlingsfællesskabet giver en samlet tilbagemelding til RLTN på Forhandlingsfællesskabets og Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationers stillingtagen til både det generelle forlig og forlig på de enkelte organisationsområder.

RLTN giver en samlet tilbagemelding til Forhandlingsfællesskabet på RLTN's stillingtagen til både 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.

14. Lønfrigivelse

A.
De generelle lønstigninger frigives, når RLTN og Forhandlingsfællesskabet har meddelt godkendelse af forliget, jf. punkt 13, 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.

15. Omkostningsbilag

Omkostningsbilag vedlægges som **bilag 19**.

16. 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----------

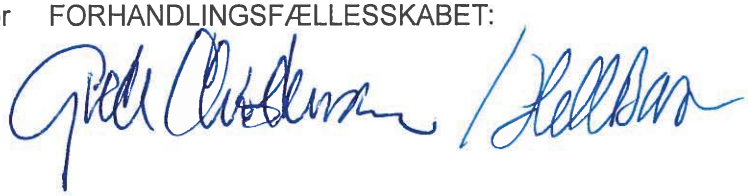
Parterne er enige om, at samtlige krav ved det generelle forhandlingsbord hermed er afhandlet.

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

København, den 20. februar 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:



Bilag 1 – Reguleringsordningen og Privatlønsværnet
Noter til Reguleringsordningen og Privatlønsværnet for aftaleperioden 1. april 2015 - 31. marts 2018.

Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen og Privatlønsværnet
Danmarks Statistiks lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den regionale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusiv 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 og Privatlønsværnet 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 "1", "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 og Privatlønsværnet "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen og Privatlønsværnet ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.

Med justeringen "δ"' er de lønstigninger, der er ydet som kompensation for udfasningen af 60-årsreglen for lærere, holdt uden for Reguleringsordningen og Privatlønsværnet, som det er forudsat i bemærkningerne i punkt 3.2.3 sidste afsnit i lovforslag L 215 af 25. april 2013.

Suspension af Reguleringsordningen
Reguleringsordningens udmøntning pr. 1. oktober 2016 suspenderes, såfremt udmøntningen er positiv.

Reguleringsordningen og Privatlønsværnet pr. 1. oktober 2015

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2013 til maj 2014:	a pct.
august 2013 til august 2014:	b pct.
november 2013 til november 2014:	c pct.
februar 2014 til februar 2015:	d pct.

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

maj 2013 til maj 2014:	e pct.
august 2013 til august 2014:	f pct.
november 2013 til november 2014:	g pct.
februar 2014 til februar 2015:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	(a + b + c + d) / 4	i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2013 til maj 2014:	e - (r^1 pr. 1/10 2013) pct.	l pct.
august 2013 til august 2014:	f - (r^1 pr. 1/10 2013) - δ^2 pct.	m pct.
november 2013 til november 2014:	g - (r^1 pr. 1/10 2014) - δ pct.	n pct.
februar 2014 til februar 2015:	h - (r^1 pr. 1/10 2014) - δ pct.	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	(l + m + n + o) / 4	j pct.
Forskel i lønudvikling:	i – j	p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2014 til og med oktober 2015:

p * 100/(100 + (Indeks(reg.)2015k1/Indeks(reg.)2014k1 - 1) * 100 * 1,5 + s): q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer[3] pr. 1. oktober 2015.

Hvis q > 0, så udmønter Reguleringsordningen følgende til anvendelse pr. 1. oktober 2015: q* 0,8 r pct.

Hvis q ≤ 0, så udmønter Privatlønsværnet følgende til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. oktober 2015: q* 1,0 r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen og Privatlønsværnet.

---

[1] Tidligere udmøntninger indgår vægtet med udgangspunkt i de tidligere forhandlingsområder henholdsvis KTO/AC/FOA og SHK. Pr. 1/10 2013 indgår r = -0,46 pct. og pr. 1/10 2014 indgår r = 0,36 pct.

[2] δ er en justering for kompensation for udfasning af aldersreduktionen på lærerområdet (jf. lovforslag L215 af 25. april 2013). δ er beregnet til 0,00 pct.

[3] Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen og Privatlønsværnet pr. 1. oktober 2016

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2014 til maj 2015:	a pct.
august 2014 til august 2015:	b pct.
november 2014 til november 2015:	c pct.
februar 2015 til februar 2016:	d pct.

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

maj 2014 til maj 2015:	e pct.
august 2014 til august 2015:	f pct.
november 2014 til november 2015:	g pct.
februar 2015 til februar 2016:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	(a + b + c + d) / 4	i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:

fra maj 2014 til maj 2015:	e - (r^4 pr. 1/10 2014) – δ^5 pct.	l pct.
august 2014 til august 2015:	f - (r^4 pr. 1/10 2014)	m pct.
november 2014 til november 2015:	g - (r pr. 1/10 2015)	n pct.
februar 2015 til februar 2016:	h - (r pr. 1/10 2015)	o pct.

Samlet korrigeret stigning, regional sektor:	(l + m + n + o) / 4	j pct.
Forskel i lønudvikling:	i – j	p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2015 til og med oktober 2016:

p * 100/(100 + (Indeks(reg.)2016k1/Indeks(reg.)2015k1 - 1) * 100 * 1,5 + s): q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer[6] pr. 1. oktober 2016.

Hvis q > 0, så udmønter Reguleringsordningen følgende til anvendelse pr. 1. oktober 2016: q* 0,0 r pct.

Hvis q ≤ 0, så udmønter Privatlønsværnet følgende til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. oktober 2016: q* 1,0 r pct.

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

[4] Tidligere udmøntninger indgår vægtet med udgangspunkt i de tidligere forhandlingsområder henholdsvis KTO/AC/FOA og SHK. Pr. 1/10 2014 indgår r = 0,36 pct.

[5] δ er en justering for kompensation for udfasning af aldersreduktionen på lærerområdet (jf. lovforslag L215 af 25. april 2013). δ er beregnet til 0,00 pct.

[6] Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Reguleringsordningen og Privatlønsværnet pr. 1. oktober 2017

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2015 til maj 2016:	a pct.
august 2015 til august 2016:	b pct.
november 2015 til november 2016:	c pct.
februar 2016 til februar 2017:	d pct.

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

maj 2015 til maj 2016:	e pct.
august 2015 til august 2016:	f pct.
november 2015 til november 2016:	g pct.
februar 2016 til februar 2017:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:	(a + b + c + d) / 4	i pct.

Korrigeret stigning, regional sektor:		
fra maj 2015 til maj 2016:	e - (r pr. 1/10 2015) pct.	l pct.
august 2015 til august 2016:	f - (r pr. 1/10 2015) pct.	m pct.
november 2015 til november 2016:	g - (r pr. 1/10 2016) pct.	n pct.
februar 2016 til februar 2017:	h - (r pr. 1/10 2016) pct.	o pct.

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

Forskel i lønudvikling:	i – j	p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for regionalt ansatte fra februar 2016 til og med oktober 2017:

p * 100/(100 + (Indeks(reg.)2017k1/Indeks(reg.)2016k1 - 1) * 100 * 1,5 + s): q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer[7] pr. 1. oktober 2017.

Hvis q > 0, så udmønter Reguleringsordningen følgende til anvendelse pr. 1. oktober 2017: q* 0,8 r pct.

Hvis q ≤ 0, så udmønter Privatlønsværnet følgende til anvendelse til generel lønmodregning pr. 1. oktober 2017: q* 1,0 r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen og Privatlønsværnet.

[7] Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

Bilag 2 – Oversigt over ATP-engangsprovenu fordelt efter organisation

	2015 (9/12 af ATP-provenu)
Regionerne/Forhandlingsfællesskabet i alt (kr.)	*3.392.815*
LO	
FOA	
FOA - Fag og Arbejde	677.106
FOA i alt	*677.106*
OAO	
Blik- og Rørarbejderforbundet	734
Dansk El-forbund	4.463
Serviceforbundet	228
HK-KOMMUNAL	410.753
Malerforbundet	851
Fagligt Fælles Forbund - 3F	165.117
Dansk Metal	16.767
Dansk Frisør- & Kosmetiker Forbund	68
Socialpædagogernes Landsforbund	139.903
Teknisk Landsforbund	6.862
Dansk Socialrådgiverforening	17.594
OAO i alt	*763.340*
LO i alt	*1.440.446*
FTF	
FTF-K	
Lærernes Centralorganisation	16.235
Konstruktørforeningen	1.550
Maskinmestrenes Forening	4.273
FTF-K i alt	*22.058*
SHK	
FTF	44
Farmakonomforeningen	20.085
Dansk Sygeplejeråd	868.428
Dansk Tandplejerforening	385
Ergoterapeutforeningen	29.384
Danske Fysioterapeuter	46.694
Danske Bioanalytikere	118.348
Jordemoderforeningen	32.707
Kost- og Ernæringsforbundet	53.100
SHK i alt	*1.169.174*
FTF i alt	*1.191.232*

AC	
AC	57
Jordbrugsakademikerne	1.049
Danmarks Jurist- og Økonomforbund	76.958
Forbundet Arkitekter Og Designere	1.823
Pharmadanmark	14.083
Ingeniørforeningen i Danmark	18.493
Dansk Magisterforening	55.355
Dansk Psykolog Forening	43.867
Tandlægeforeningen	2.803
Den Danske Dyrlægeforening	467
Foreningen af Speciallæger	197.513
Yngre Læger	304.992
Den danske Landinspektørforening	376
Bibliotekarforbundet	1.607
Dansk Kiropraktor Forening	786
AC i alt	*720.227*

Andre	
Foreningen af Danske Lægestuderende	5.096
Dansk Journalistforbund	4.387
Ledernes Hovedorganisation	4.375
Andre i alt	*13.857*

Ikke fordelte	
Ikke fordelte i alt	*27.054*

Bilag 3 – Fordeling af 6 mio. kr. til uddannelsesløft

Uddannelsesløft (Kr.)	Antal fuldtids-beskæftigede	Relativ andel i %	Relativ andel af 6 mio. kr.
Faglig fælles forbund - 3F	2.758,6	30,9 %	1.856.052
FOA - Fag og Arbejde	5.038,0	56,5 %	3.389.724
HK/KOMMUNAL	823,5	9,2 %	554.044
Socialpædagogernes Landsforening	297,5	3,3 %	200.180
I alt RLTN	**8.917,6**	**100,0 %**	**6.000.000**

Bilag 4 – Særlige kompetence- og udviklingsformål

(Kr.) Org.	Overenskomst	Fordeling
DEF	Håndværkere	9.386
Metal	Håndværkere	19.137
FOA	Erhvervsudd.serv.ass.	16.373
FOA	Husassistenter	574.728
FOA	Oms.- og pæd.medhj.	154.461
FOA	Regions- og skolebetj.	547
FOA	Servicemedarb./-ass.	293.303
FOA	Social- og sundhedspers.	69.723
FOA	Tilsynsførende ass.	611
3F	Erhvervsudd.serv.ass.	7.440
3F	Oms.- og pæd.medhj.	157.261
3F	Rengøringsassistenter	481.706
3F	Servicemedarb./-ass.	241.665
3F	Specialarbejdere	32.130
SL	Led. værkst.pers.	12.837
SL	Oms.- og pæd.medhj.	74.615
HK	Kontor- og IT / lægesekr.	802.099
DS	Socialrådgivere	32.665
SHK	SHK	2.719.316
Total		**5.700.000**

Bilag 5 - Projekt om samarbejde i regionerne

Formål
Projektets formål er at afdække og få fælles viden om rammer, praksis og forventninger til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne samt samspil mellem de forskellige fora. Projektet fokuserer på samarbejdsformer i følgende fora:

- Samarbejdet i MED-systemet,
- det lokale partssystem og
- andre samarbejdsfora, som f.eks. ad hoc arbejdsgrupper, udviklingsprojekter og lign.

Hvilke gensidige forventninger er der til samarbejdet og medinddragelse/medindflydelse i de 3 spor, hvilke forudsætninger er der for et godt samarbejde, bliver disse indfriet (hvorfor/hvorfor ikke), hvilke kompetencer efterspørges, hvad er udfordringerne, nu og på længere sigt etc. Hvordan er samspillet mellem de forskellige samarbejdsfora, og hvad er forventningerne hertil?
Inden for de 3 overordnede spor vil fokus være på følgende:

Samarbejde i MED-systemet:
Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i regionerne er væsentligt for udførelse af regionernes kerneopgaver med høj faglig kvalitet, effektivitet og arbejdsglæde. Opbakning til MED-systemet blandt ledere og medarbejderrepræsentanter på alle niveauer forudsætter endvidere, at systemet opleves som relevant og værdiskabende. Inden for dette spor ønskes MED-samarbejdet belyst, herunder sammenhængen mellem MED-niveauerne, herunder:

- Hvad er forventningerne til og erfaringerne med MED-systemet, f.eks. opgaver, repræsentation, roller, kompetencer, rammer, vilkår, effektivitet, sammenhæng til opgaveløsningen?
- Kan der peges på udfordringer/barrierer/dilemmaer/gevinster for samarbejdet i MED i regionerne, nu eller i fremtiden?
- Hvad fremmer samarbejdet? Herunder gode eksempler.

Det lokale partssystem:
Samspillet mellem ledelse og tillidsrepræsentanten, fælles ejerskab til de indgåede aftaler og forståelse og anerkendelse af hinandens roller og rammevilkår som parter i det lokale aftalesystem er væsentligt for udviklingen af de regionale arbejdspladser. Inden for dette spor ønskes samarbejdet i det lokale partssystem belyst, herunder:

- Hvad er forventningerne til og erfaringerne med det lokale partssystem, herunder f.eks. roller, kompetencer, rammer, vilkår, sammenhæng til opgaveløsningen?
- Kan der peges på udfordringer/barrierer/dilemmaer/gevinster for det lokale partssystem, nu eller i fremtiden? Hvilke kompetencer er der behov for, for

at kunne indgå i det lokale partssamarbejde og imødegå de aktuelle udfordringer?
- Hvad fremmer det lokale partssystem? Herunder gode eksempler.

Ad hoc samarbejdsfora:
Udover MED-systemet og det lokale partssystem nedsættes der endvidere samarbejdsfora i regionerne, f.eks. ad hoc arbejdsgrupper, udviklingsprojekter og lignende. Medarbejdere udpeget af ledelsen indgår på baggrund af deres personlige og faglige kompetencer ud fra en konkret vurdering af målet i gruppen.

- Hvad er forventningerne til og erfaringerne med brug af andre (ad hoc) samarbejdsfora og samarbejde med MED-systemet og det lokale partssystem, herunder i forhold til bemanding, roller, kompetencer, vilkår m.v.?
- Kan der peges på udfordringer/barrierer/dilemmaer/gevinster for andre samarbejdsfora i samspillet med MED-systemet i regionerne, herunder ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen, nu eller i fremtiden?
- Hvad fremmer samspillet mellem disse samarbejdsfora og MED-systemet? Herunder gode eksempler.

Metode
Der gennemføres indledningsvis en fælles afdækning af ovenstående problemstillinger i et fremadrettet perspektiv, f.eks. ved brug af desk studies af allerede (nyere) foreliggende litteratur og materialer, herunder bl.a. regionale evalueringer af MED-systemerne. I afdækningen indgår desuden resultater af f.eks. spørgeskemaundersøgelser og/eller interviews med relevante ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Sideløbende hermed foretages arbejdsplads-/virksomhedsbesøg, evt. politiske drøftelser og andre tiltag, som parterne i fællesskab finder relevante.
Der kan i projektet evt. inddrages inspiration om samarbejdsformer fra andre sektorer eller private virksomheder, ligesom relevante udenlandske erfaringer kan inddrages.

Projektet gennemføres med hjælp fra eksterne konsulenter/forskere.
Undervejs i projektet kan iværksættes lokale forsøg. Forsøgene skal udvikle og afprøve nye metoder og fremgangsmåder til samarbejde i MED-systemet til gavn for de regionale arbejdspladser. Hovedudvalgene kan ansøge om, at hele eller dele af regionens MED-system deltager i forsøg.

Projektet kan medfinansiere lokale forsøg for eksempel ved at yde midler til procesbistand, evaluering mv.

Den indsamlede viden i projektet samles til sidst i en fælles rapport. Projektet afsluttes med en politisk dialog, jf. § 4, stk. 2 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

Organisering

Projektet forankres i FS-regi fsva Forhandlingsfællesskabet og på tilsvarende niveau fsva Danske Regioner.

En sekretariatsgruppe bestående af repræsentanter for parterne står for projektledelsen og forberedelse af evt. aktiviteter.

Tidsplan
Projektet iværksættes i efteråret 2015 og forventes afsluttet i september måned 2017.

Finansiering
Projektet finansieres af AUA-midler. Der afsættes 1,5 mio. kr.

Bilag 6 – Gennemskuelig regnskabspraksis vedr. AKUT
Med henblik på at sikre en mere gennemskuelig regnskabspraksis og administration, er parterne enige om følgende:

- Den sekretariatsmæssige koordineringsgruppe (AKUT-tilsynet) indhenter ekspertbistand med henblik på at sikre, at der i de faglige organisationers regnskaber er afgivet revisorerklæring med høj grad af sikkerhed. Midlerne hertil afholdes af AKUT-fonden.

- Der iværksættes et projekt, der har til formål, at:

  - Udarbejde en arbejdsgangbeskrivelse i relation til administrationsprocessen (fra aftale om AKUT-midler til AKUT-tilsynets regnskab for anvendte AKUT-midler). Der skitseres evt. uhensigtsmæssigheder i arbejdsgangen og angives forskellige forslag til løsninger.
  - Der udarbejdes en opdateret oversigt over de institutioner og virksomheder, der er forpligtet til at indbetale bidrag til AKUT-fonden samt - om muligt - en metode til løbende ajourføring af oversigten.

Der afsættes 0,15 mio. kr. til projektet, som finansieres af AUA-midler.

Bilag 7 – Justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence
Alle 5 regioner har indgået en lokal MED-aftale. I den lokale MED-aftale er MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet fastlagt. Med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af en lokal MED-aftale er parterne enige om at justere forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i regionens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Hovedudvalget har dermed kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i øvrige tilfælde, og hovedudvalget kan dermed også ændre den lokale aftales ordlyd som følge heraf.

Ved uenighed i hovedudvalget inddrages de centrale parter, jf. MED-rammeaftalens § 21. De centrale parter tager i den forbindelse stilling til, hvorledes konkret vejledning kan ydes til de lokale parter.

Herudover er parterne enige om følgende ændringer:

- Efter afgivelse/modtagelse af anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.
- Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er).
- Forhandlingerne af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.
- Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.
- Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse samt den fælles vejledningstekst til § 9, stk. 2 i MED-rammeaftalen m.v. tilrettes på baggrund af ovenstående.

Bilag 8 – Forskningsprojekt: Afdækning, kausalitet og evidens ift. psykisk arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser

Der gennemføres et forskningsprojekt i den kommende overenskomstperiode med henblik på at give de centrale overenskomstparter mere og fælles viden om det psykiske arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. Projektet har fokus på tre overordnede forhold i relation til psykisk arbejdsmiljø: faktorer, kausalitet og evidens. Et element heri er at parterne kan blive mere afklarede i forhold til, hvilke metoder og indsatser, der virker under hvilke omstændigheder.

Tre overordnede forhold

1) Faktorer

Hvilke faktorer betinger vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser? Faktorer kan her både være: a) forhold hos den ansatte, f.eks. alder, køn, uddannelse, og b) forhold på arbejdspladsen, f.eks. type af arbejdsplads (regionshus, afdeling), kultur, samarbejde. Via en afdækning af sammenhængen mellem en række forhold og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø kan der søges svar på spørgsmål som f.eks.: Hvorfor er der forskelle på oplevelsen af arbejdsmiljøet blandt de ansatte? Hvilke af ovenstående forhold har størst betydning for vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø? Hvad kan evt. forklare forskelle på oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø mellem afdelinger med umiddelbart samme vilkår?

2) Kausalitet

De fleste er enige om, at der er en sammenhæng mellem det psykiske arbejdsmiljø og opgaveløsningen, f.eks. kvalitet i arbejdet, produktivitet og lign. Men kan det nærmere afdækkes, hvad der er årsag, og hvad der er virkning? Hvad er sammenhængen mellem oplevelsen af anvendelse af egne faglige kompetencer, indflydelse på eget arbejde og det psykiske arbejdsmiljø? Skaber f.eks. kvalitet i kerneopgaven eller oplevelsen af at levere et godt stykke arbejde et bedre psykisk arbejdsmiljø eller omvendt?

3) Evidens

Hvad ved vi om, hvilke metoder og tiltag, der virker, og hvad der skaber reelle og målbare forbedringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø? Hvordan tilrettelægges en indsats, der har størst mulig effekt i forhold til målgruppen? Hvilke forudsætninger er centrale for at opnå effekt af indsatsen på arbejdspladsen? Er det muligt at identificere evidensbaserede/velafprøvede metoder, koncepter, virkemidler og interventionsstudier med mere, fx i relation til organisatoriske og faglige forandringer, omstillinger, vold/trusler mm. Dette skal ske med henblik på at optimere virkningen af de indsatser, der ydes, og derved opnå en højere grad af målretning.

Metode

Undersøgelsen kan bl.a. baseres på desk studies, allerede udarbejdede kvalitative og kvantitative undersøgelser. Endvidere kan der iværksættes yderligere undersøgelser, dataindsamling, analyser m.v. Kilder kan både være danske og udenlandske.

Resultatet af projektet videreformidles til de centrale parter, som herefter kan tage initiativ til evt. formidlingsaktiviteter med henblik på at få undersøgelsens resultater bredt ud til en større kreds.

Projektet forudsættes gennemført som et forskningsprojekt, der gennemføres af en etableret forsker indenfor området.

Parterne udarbejder en nærmere beskrivelse af forskningsprojektets formål og fokusområder

Budgettet er 2,0 mio. kr.

Bilag 9 – Ekspertrådgivning og inspiration til et bedre psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at afsætte 3 mio. kr. årligt til at yde inspirations- og rådgivningsbistand til udvalgte temaer inden for psykisk arbejdsmiljø.

Disse aktiviteter er tilbud, der ligger udover den arbejdsmiljøindsats, der allerede foregår i dag.

Formålet med indsatsen
Formålet er at tilbyde den enkelte arbejdsplads, eller flere arbejdspladser inden for samme speciale, område eller region mv. rådgivning eller inspiration om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan styrkes i tæt relation til løsningen af kerneopgaven.

Hvad kan regionerne og de regionale arbejdspladser tilbydes
Der kan tilbydes inspiration eller rådgivning til forebyggelse og håndtering af udfordringer ved det psykiske arbejdsmiljø på de regionale arbejdspladser. De regionale arbejdspladser kan rekvirere inspiration og rådgivningen inden for primært følgende temaer:

- **Organisatoriske forandringer**
- **Faglige forandringer**
- **Vold og trusler**

Eksempler på organisatoriske forandringer kan være bl.a. sammenlægning af afdelinger/områder, flytning til nye fysiske rammer, ny ledelses- eller teamstruktur, mv. Faglige forandringer kan være implementering af nye behandlingsforløb/metoder som f.eks. medfører kortere liggetider, ny teknologi/IT, nye standarder, instrukser eller retningslinjer, behandlingsgaranti, dokumentationskrav mv.

Koncept
Indsatsen kan have blik for den enkelte arbejdsplads eller have et mere strategisk sigte. Inspirationen eller rådgivningen skal ses i samspil med samarbejdet om kerneopgaven og arbejdspladsens og regionens strategier og mål i øvrigt.

Der kan tilbydes et enkelt møde med arbejdspladsen eller aftales et forløb, alt efter arbejdspladsens/organisationens behov.

Rådgivningen og inspirationen kan både tilbydes i forhold til at forebygge arbejdsmiljøudfordringer, og i forhold til oplevede eksisterende udfordringer.

Med udgangspunkt i ovenstående drøftes de nærmere vilkår af parterne. Udvalgte eksperter samt leder- og medarbejderrepræsentanter fra regionerne kan inviteres med i de drøftelser. Herudover udvikles et evaluerings- og videndelingskoncept.

Rådgivningen og inspirationen kan tage udgangspunkt i de gode erfaringer, der er med forandringsprocesser og indsatser med forebyggelse af og/eller håndtering af vold og trusler.

De relevante lokale parter kan i enighed rekvirere tilbuddet. Med lokale parter menes både MED/arbejdsmiljøorganisation på rette niveau samt ledere og medarbejdere/TR i forening. Regionens MED-/arbejdsmiljøorganisation/TR/AMR/HR på rette niveau skal være informeret/involveret i afviklingen af tilbuddet.

Organisering
Parterne indgår aftale med en række arbejdsmiljøeksperter, som regionerne eller de regionale arbejdspladser kan rekvirere efter behov. Eksperterne skal have en faglig standard af et niveau, som kan matche den professionelle arbejdsmiljøhåndtering, der finder sted i regionerne.

Håndplukkede eksperter:
Parterne indgår aftale med ca. 8-10 arbejdsmiljø/organisationseksperter, der er velbevandret i den nyeste forskningsmæssige viden, erfaringsmæssig evidens samt har erfaring med rådgivning og formidling. Eksperterne skal besidde forskellige kompetencer, så forskellige løsninger tilbydes regionerne.

Blandt de eksperter, som parterne har indgået aftale med, inviteres et antal med til at udvikle konceptet. De resterende eksperter introduceres for konceptet, særlige regionale vilkår og evaluerings- og vidensdelingskonceptet. De lokale parter på de regionale arbejdspladser kan herefter rekvirere en ekspert.

Eksperter kunne være forskere og arbejdsmiljørådgivere med aktuel tilknytning til forskningsmiljøet, fx NFA, de arbejdsmedicinske klinikker, universiteter, herunder DTU og CBS.

En koordineringsgruppe bestående af de centrale parter styrer, koordinerer og sørger for vidensopsamling og evaluering.

Fælles viden
Rådgivningen og informationen kan munde ud i en afrapportering i anonymiseret form, så de centrale parter får viden om indholdet af tiltaget.

Økonomi
Det estimeres, at der afholdes ca. 100 konsulentdage årligt. År 1 vil der være mulighed for færre konsulentdage, da etableringen vil være ressourcekrævende, og idet ordningen først skal etableres. Der er tale om en pulje. Såfremt regionerne skulle anvende alle dage i det pågældende år, kan parterne aftale at overføre ekstra midler fra en evt. AUA- restmiddelpulje.

Bilag 10 – Aftale om fleksjob

Kapitel 4 a Ny fleksjobordning

§ 12 a Anvendelsesområde:
Stk. 1
Dette kapitel finder anvendelse for personer, der ansættes i fleksjob den 1. juni 2015 eller senere. Fleksjobansatte er personer, der er visiteret til fleksjob af deres bopælskommune.

§ 12 b Løn- og ansættelsesvilkår mv.
Stk. 1
Ansatte i fleksjob er omfattet af løn- og ansættelsesvilkår i henhold til den relevante overenskomst.

Stk. 2
Ansatte i fleksjob er omfattet af centralt og lokalt aftalt kvalifikationsløn, funktionsløn eller resultatløn, herunder lokalt aftalte forhåndsaftaler. Der kan lokalt aftales tillæg efter reglerne om lokal løndannelse. I overenskomster, hvor grundlønnen aftales lokalt, indgås aftale herom efter overenskomstens regler. Lønnen/tillæggene indgår i beregningen efter stk. 3.

Stk. 3
Lønnen beregnes efter brøken: beskæftigelsesgrad/timetal*månedslønnen i henhold til den relevante overenskomst (fuld tid)*arbejdsintensitet.

> *Bemærkning:*
> *Jobcentret fastlægger den fleksjobansattes arbejdsintensitet. Arbejdsintensiteten er udtryk for den ansattes arbejdsevne. Der opfordres til, at arbejdsgiver i videst muligt omfang ansætter den fleksjobansatte med det timetal, pågældende er visiteret til. Arbejdsgiveren skal endvidere i forbindelse med indgåelse af en aftale om ansættelse i fleksjob oplyse jobcenteret om, hvad lønnen på fuld tid og med fuld arbejdsintensitet udgør i den pågældende stilling. Hvis der sker ændringer i, hvad lønnen på fuld tid udgør, skal arbejdsgiveren oplyse dette til jobcenteret.*

Stk. 4
Arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ydes efter overenskomsten eller lokale aftaler herom. Disse tillæg indgår i beregningen af løn efter stk. 3. Der kan dog mellem arbejdsgiveren og den (lokale) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation aftales, at alle eller visse arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg ikke indgår i beregningen af løn efter stk. 3.

§ 12 c Pension:
Stk. 1

Den fleksjobansatte får pensionsbidrag efter reglerne i den relevante overenskomst. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den i § 12b, stk. 3 beregnede løn. Pensionsbidraget indbetales til den pensionskasse, der fremgår af overenskomsten.

Stk. 2
Hvis ansættelsen i fleksjob indebærer, at pågældende skal overføres til en ny pensionsordning, og overførslen indebærer, at den ansatte ikke kan opnå risikodækning på normale vilkår, kan personen i forbindelse med ansættelsen i fleksjobbet aftale med ansættelsesmyndigheden, at pensionsbidrag indbetales til den arbejdsmarkedspensionsordning, der sidst er indbetalt til. Pensionsbidraget indbetales med frigørende virkning til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning. Videreførslen sker på de vilkår, pensionsinstituttet har fastsat.
Pensionsbidrag, der indbetales til den hidtidige arbejdsmarkedspensionsordning, udgør det beløb, der følger af det overenskomstforhold, aftale eller lignende, der gælder for ansættelsen i fleksjobbet, jf. stk. 1.

Stk. 3
Personer ansat i fleksjob i perioden 1. januar 2013 til og med 31. maj 2014 kan anmode deres arbejdsgiver om, at få pensionsbidrag indbetalt til deres tidligere arbejdsmarkedspensionsordning efter stk. 2. Overførsel af tidligere indbetalt pensionsbidrag fra den overenskomstmæssige pensionskasse kan kun ske, hvis arbejdsgiveren accepterer dette.

§ 12 d Tjenestemænd:
Stk. 1
Fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, der overgår til et fleksjob sker efter § 12 b.

Stk. 2
En tjenestemand i et fleksjob optjener pensionsalder svarende til det antal timer den pågældende arbejder i fleksjobbet.

Stk. 3
En tjenestemand, der går ned i løntrin, optjener pensionsalder efter det antal timer den pågældende arbejder og får sin tjenestemandspension beregnet på baggrund af det tidligere løntrin.

> *Bemærkning:*
> *For tjenestemandsansatte lærere i den lukkede gruppe oplyser Moderniseringsstyrelsen, at ansættelsesregionen indbetaler et pensionsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling, jf. § 5, stk. 2 i tjenestemandspensionsloven. Betingelsen om indbetaling af dækningsbidraget gælder også for reglementsansatte.*

§ 12 e Fagretlig behandling:
Stk.1

Fortolkning eller brud på løn- og ansættelsesvilkår fastlagt i de enkelte overenskomster samt tvister om arbejdsevnen i fleksjobbet kan rejses efter bestemmelser herom i hovedaftaler.

§ 12 f Inddragelse af tillidsrepræsentanten

Stk.1

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes bedst muligt orienteret inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, jf.§ 11, stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse og § 2, stk. 3 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Tillidsrepræsentanten skal desuden have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som den pågældende repræsenterer, jf. § 11, stk. 4 Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelser og § 2, stk. 4 i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg.

Bemærkning:
Den fleksjobansatte skal give samtykke til, at fortrolige oplysninger i tilknytning til ansættelsen i fleksjob videregives til den (lokale)repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation.

§ 12 g Evaluering af ansættelsen:

Stk.1

Hvis de lokale parter er enige om, at der er grundlag for en ændret vurdering af den pågældendes arbejdsevne, udfærdiges et referat af evalueringen med henblik på en eventuel revurdering af arbejdsevnen.

Bemærkning:
Referatet af evalueringen sendes til kommunens jobcenter, der jf. lovgivningen skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet.

§ 12 h Ophævelse af Protokollat

Stk. 1

Protokollat til Rammeaftalen om det sociale kapitel om pensionsforhold for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere bortfalder den 1. juni 2015.

Bilag 11 – Protokollat til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

I de situationer, hvor vikarer fra et vikarbureau er omfattet af vikarlovens regler om ligebehandling, er der enighed om følgende:

På anmodning fra en i regionen ansat tillidsrepræsentant skal regionen informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer regionen har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører i regionen.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke regionale overenskomster, lokalaftaler og kutymer, vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan sagen rejses i henhold til den relevante hovedaftale. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke regionen i at anvende de pågældende vikarer.

Det er alene vikarbureauet, der er ansvarlig for, at overenskomsten mv. er overholdt for vikarerne.

Regionen har ingen pligt til at give ovenstående oplysninger, når vikarbureauet er omfattet af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på det danske område, jf. vikarlovens § 3, stk. 5, og denne gælder for vikarerne under udsendelse til regionen.

Bilag 12 – Rammeaftale om åremålsansættelse
Der foretages følgende ændringer i § 6:

§ 6. Fratrædelsesbeløb mv.

Stk. 1.
Ved åremålets udløb udbetales et fratrædelsesbeløb.

Stk. 2.
Fratrædelsesbeløbet udgør 3 måneders løn i åremålsstillingen samt yderligere 1 måneds løn for hvert fulde års åremålsansættelse.

Stk. 3.
Bidrag til pension indgår i beregningsgrundlaget, med mindre andet er aftalt.

Stk. 4.
Ved forlængelse af åremålsaftalen er der mulighed for at aftale, at en del af det samlede fratrædelsesbeløb udbetales.

Stk. 5.
Fratrædelsesbeløb udbetales ikke

a) ved ansøgt afsked,
b) når der er givet tilsagn om en tilbagegangsstilling, jf. § 2, eller
c) når der sker varig ansættelse i åremålsstillingen,
d) når der sker genansættelse på åremålsvilkår i samme stilling, eller
e) når der sker varig ansættelse i en anden tjenestemandsstilling, der er aflønnet indtil 2 løntrin under åremålsstillingen.

Stk. 6.
Det i stk. 5 punkt d) nævnte gælder for nyansættelser på åremål, hvor tiltrædelse sker den 1. juni 2015 eller senere.

BEMÆRKNINGER:
Ved uansøgt afsked gælder særregler efter § 7.

Bilag 13 – Provenu vedr. ændring af rammeaftale om Åremålsansættelse

	Andel af 7 mio. kr.
Overenskomst for overlæger / aftale for lægelige chefer	3.000.000
Aftale for chefer	3.600.000
Overenskomst for ikke-ledende personale SHK / overenskomst for ledere SHK	300.000
Overenskomst for tandlæger	40.000
Overenskomst for akademikere ansat i regionerne mv.	60.000
I alt	**7.000.000**

Bilag 14 – Digital post
På baggrund af lov om offentlig digital post, er parterne enige om, at relevante bestemmelser i overenskomsterne tilpasses, således at der kan anvendes elektronisk post ved kommunikation fra en region til en organisation eller en ansat.

Udgangspunktet er, at organisationens digitale postkasse, jf. Lov om Offentlig Digital Post (CVR nr.), anvendes. Det kan dog med den enkelte organisation aftales, at der i stedet anvendes sikker e-mail i en overgangsperiode, hvis særlige forhold gør sig gældende. Særlige forhold kan fx være et stort antal årlige underretninger om opsigelse.

Parterne er også enige om, at der ikke derved pålægges regionerne flere forpligtelser end allerede gældende.

Parterne er endvidere enige om, at de relevante bestemmelser vedr. opsigelse i overenskomsterne og bestemmelser om ophør af uddannelsesaftale for elever kan forhandles ved organisationsforhandlingerne med afsæt i nedenstående.

Ny formulering vedr. påtænkt uansøgt afsked/høring:

§ xx. Opsigelse

Stk. 1
Funktionærlovens opsigelsesvarsel anvendes, når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2 om afskedigelse med forkortet opsigelsesvarsel (120-dages reglen) finder ikke anvendelse.

Stk. 2
Meddelelse om uansøgt afsked fremsendes til den ansatte. Fremsendes meddelelsen digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen. Hvis meddelelsen fremsendes pr. brev, vedlægges en kopi af meddelelsen, som den ansatte kan udlevere til organisationen ved dennes eventuelle inddragelse i sagen.

Stk. 3
Når den ansatte meddeles uansøgt afskedigelse, jf. stk. 2, underrettes organisationen skriftligt herom. Underretningen skal indeholde sådanne oplysninger, at det fornødne grundlag for vurdering af afskedigelsen er til stede, medmindre oplysningerne strider mod den tavshedspligt, som følger af lovgivningen, herunder tavshedspligt med hensyn til personlige forhold.

Tilbageholder den afskedigende myndighed tavshedsbelagte oplysninger, orienteres organisationen herom i forbindelse med underretningen. Samtidig underrettes om, at den ansatte er orienteret om, at meddelelsen kan videresendes/kopien af brevet kan udleveres til organisationen.

BEMÆRKNING:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere den ansatte.

[Resten af paragraffen er uændret ift. i dag]

Ny tekst vedr. ophør af uddannelsesaftale for elever:

§ xx. Ophør af uddannelsesaftale

Stk. yy

Når en elev meddeles påtænkt ophævelse af sin elevkontrakt, underrettes organisationen skriftligt herom.

BEMÆRKNING:
Underretningen til organisationen sker digitalt.

Navn, CVR nummer eller sikker e-mail på organisationen.

Underretningen til organisationen indeholder som hidtil oplysninger, der gør det muligt at identificere eleven.

Bilag 15 – Projekt om digitalisering
Parterne er enige om, at der i perioden etableres et projekt om digitalisering. KL inviteres med i et samarbejde om projektet.

Formålet er at undersøge på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter effektivt kan samarbejde gennem øget digitalisering, hvor det er relevant.

Baggrunden er, at der i en række aftaler er forudsat arbejdsgange mm., hvor arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter skal udveksle informationer mm.

Projektet bygger bl.a. på den viden, som parterne bl.a. har fået i forbindelse med de forudgående drøftelser om digitalisering i relation til overenskomsternes afskedigelsesbestemmelser i medfør at lov om offentlig digital post.

I projektet kortlægges omfanget af bestemmelser i aftaler, som forudsætter, at der udveksles informationer mellem arbejdsgiveren og den faglige organisation, herunder tillidsrepræsentanten. Projektet omfatter også den kommunikation, som sker i relation til regionernes AKUT-refusion.

Projektet skal samtidig beskrive hvordan udveksling af informationer kan ske nemt, billigt og hensigtsmæssigt for alle parter, idet der tages hensyn til behov på centralt plan og på lokalt plan, herunder mellem de lokale parter i en region. Det er i den forbindelse vigtigt, at udveksling af information sker på en måde, der spiller sammen med det fællesoffentlige format, som allerede eksisterer. Projektet skal med afsæt i de gængse standarder søge at beskrive en fælles standard for metadata, så udveksling af relevante informationer vil kunne ske på et fælles grundlag.

Projektet gennemføres i perioden og der afsættes 0,17 mio. kr. finansieret af AUA-midler. Der kan i projektet fx gennemføres forsøg, der kan afdække muligheder for øget digitalisering. Evt. omkostninger til udvikling af soft- og hardware dækkes ikke af projektet.

Parterne drøfter efterfølgende, hvorledes der kan ske implementering af ovenstående.

Bilag 16 – Fordeling af netto-gruppelivsprovenu

		Netto-gruppelivsprovenu varige midler
101	Blik- og Rørarbejderforbundet	1.744
103	Dansk El-forbund	28.027
105	FOA - Fag og Arbejde	5.380.409
109	HK-KOMMUNAL	464.049
113	Malerforbundet	3.487
115	Fagligt Fælles Forbund - 3F	518.426
116	Dansk Metal	95.327
121	Socialpædagogernes Landsforbund	227.078
122	Teknisk Landsforbund	8.719
203	Farmakonomforeningen	6.975
205	Dansk Socialrådgiverforening	17.832
206	Dansk Sygeplejeråd	933.557
215	Lærernes Centralorganisation	13.950
221	Ergoterapeutforeningen	6.237
223	Danske Bioanalytikere	10.616
224	Jordemoderforeningen	2.011
225	Kost- og Ernæringsforbundet	299.640
240	Maskinmestrenes Forening	37.205
302	Danmarks Jurist- og Økonomforbund	135.161
303	Arkitektforbundet	1.006
304	Pharmadanmark	13.810
306	Dansk Magisterforening	2.749
308	Tandlægeforeningen	6.033
310	Foreningen af Speciallæger	1.525.219
311	Yngre Læger	5.644
322	Bibliotekarforbundet	2.749
408	Foreningen af Danske Lægestuderende	40.105
409	Dansk Journalistforbund	3.487
411	Ledernes Hovedorganisation	30.746
I ALT	Netto-gruppelivsprovenu	9.822.000

Bilag 17 – Principper for sammenskrivning af de generelle aftaler
De gældende generelle aftaler er indgået mellem henholdsvis RLTN og Sundhedskartellet og RLTN og KTO (KTO/AC/FOA). Forhandlingsfællesskabet er pr. 8. oktober 2014 indtrådt som part i KTO's aftaler. Fra 1. april 2015 vil Forhandlingsfællesskabet indtræde som part i de generelle aftaler, der er indgået af Sundhedskartellet. Som led heri er der er der mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet enighed om, at de generelle aftaler m.v. sammenskrives i overensstemmelse med følgende principper:

- De generelle aftaler, der ved OK-15 opnås enighed om at ændre/indgå, forhandles af og indgås mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet.
- De øvrige generelle aftaler indgået mellem RLTN-KTO og RLTN-SHK, som videreføres uændret ved OK-15, vil i overenskomstperioden blive sammenskrevet med RLTN og Forhandlingsfællesskabet som part. For så vidt angår de generelle aftaler, som ikke er enslydende på de to områder, er parterne enige om, at disse aftaler sammenskrives ved anvendelse af den mellem parterne udarbejdede oversigt af 20. februar 2015. Parterne er enige om, at der i sammenskrivningen ikke foretages ændringer i forhold til gældende retsstilling i indgåede generelle aftaler mellem henholdsvis RLTN og KTO og RLTN og Sundhedskartellet.
- For så vidt angår sammenskrivning af Aftaler om fravær af familiemæssige årsager med tilhørende protokollat gælder, at for børn født/ modtaget d. 1. april 2015 eller senere, har ansatte omfattet af aftalen indgået mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet ret til forældreorlov i 6-7-6 uger tilsammen.

Det bemærkes, at der i forbindelse med Sundhedskartellets forhandlinger af generelle aftaler ved OK-05 var enighed om, at generelle aftaler fra før 2005 indgået mellem RLTN og KTO, som Sundhedskartellet ikke indgik fornyet aftale om, gælder for Sundhedskartellet.

Parterne er enige om, at sammenskrivningen af KTO´s og SHK´s aftaler udgør en administrativ forenkling.

Bilag 18 – Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv.

REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

FORHANDLINGS FÆLLESSKABET

AFTALE OM

UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER
PÅ DET PERSONALEPOLITISKE OMRÅDE MV.

2015

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. AFTALEPARTER .....

§ 2. FORMÅL .....

§ 3. STYRING, KOORDINERING OG FORMIDLING .....

§ 4. AKTIVITETER .....

§ 5. VÆKSTHUS FOR LEDELSE .....

§ 6. LEDERWEB .....

§ 7. FORMIDLING .....

§ 8. RÅD, NÆVN OG UDVALG .....

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

§ 10. ØKONOMISKE FORHOLD .....

§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE .....

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

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

BILAG C. RÅD, NÆVN OG UDVALG .....

BILAG D. OVERSIGT OVER KONKRET AFTALTE AKTIVITETER .....

BILAG E. ÅRLIG PULJE TIL UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER .....

BILAG F. AFTALE OM "VÆKSTHUS FOR LEDELSE" .....

BILAG G. AFTALE OM OPRETTELSE AF "PARTERNES UDDANNELSESFÆLLESSKAB" (PUF) .....

§ 1. AFTALEPARTER

Aftalen gælder mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet

§ 2. FORMÅL

Formålet med denne aftale er at understøtte og biddrage til at finansiere aktiviteter, som parterne i fællesskab opnår enighed om at gennemføre.

§ 3. STYRING, KOORDINERING OG FORMIDLING

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

§ 4. AKTIVITETER

Stk. 1. Aktiviteter
Aftalen finansierer aktiviteter, som parterne i fællesskab bliver enige om. Indgåelse af aftale om aktiviteter kan ske såvel mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet som mellem RLTN og enkelte organisationer. Parterne har til hensigt at tilgodese både aktiviteter med Forhandlingsfællesskabet og aktiviteter aftalt med de enkelte organisationer. Aktiviteter aftales i forbindelse med overenskomstfornyelse eller i løbet af overenskomstperioden.

Bemærkning:
Der aftales som hidtil aktiviteter mellem RLTN og den enkelte organisation efter behov.

Stk. 2. Udviklingspolitisk dialog
Parterne er enige om, at dialog, herunder politisk dialog, er vigtig for et fortsat konstruktivt samarbejde. Derfor kan der ved behov, arrangeres møder, konferencer, temadage eller lignende til understøttelse af den politiske dialog. Aftalen kan finansiere sådanne tiltag, hvis parterne er enige herom.

§ 5. VÆKSTHUS FOR LEDELSE

Stk. 1. Styring
RLTN, KL og Forhandlingsfællesskabet har nedsat en bestyrelse, jf. Aftale om "Væksthus for ledelse".

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 udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet 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 E.

§ 6. LEDERWEB

Stk. 1. Styring
Aktiviteterne styres overordnet af bestyrelsen for væksthus for ledelse, jf. § 5, stk. 1. En repræsentant fra Danske Regioner i egenskab af sekretariat for RLTN og en repræsentant fra Forhandlingsfællesskabets 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 B fremgår rammerne for drift og udvikling af hjemmesiden.

Stk. 3. Økonomiske forhold
De afsatte midler til hjemmesiden fremgår af bilag E.

§ 7. FORMIDLING

Stk. 1 Formål
Formålet er gennem fælles formidling at understøtte de aktiviteter, som parterne gennemfører.

Formidlingen af de fælles aktiviteter skal ske på en nem, hurtig og tidssvarende måde, og det skal give mening og tjene et fælles formål.

Projektledelsen skal i forhold til hver aktivitet tage stilling til, om aktiviteten egner sig til fælles formidling og i givet fald i hvilken form.

§ 8. RÅD, NÆVN OG UDVALG

Stk. 1. Styring
Administrationen af de afsatte midler varetages af Danske Regioner i egenskab af sekretariat for RLTN og af Forhandlingsfællesskabets 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 C fremgår hvilke opgaver, der ydes tilskud til.

Stk. 3. Økonomiske forhold
De afsatte midler til råd og udvalg fremgår af bilag E.

§ 9. 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 G. 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 E.

§ 10. ØKONOMISKE FORHOLD

Stk. 1. Afsættelse og fordeling af midler

Der videreføres 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 Forhandlingsfællesskabet, bidrager RLTN og KL i forhold til deres lønsummer. Den samlede fordeling fremgår af bilag E.

Stk. 2. Sekretariatsmæssige aktiviteter
Der afsættes et centralt sekretariatsbidrag, som deles ligeligt mellem Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet. Det samlede beløb fremgår af bilag E.
Herudover ydes konsulent- og projektledelseshonorarer i overensstemmelse med de principper, der er anført i bilag A.

§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Denne aftale har virkning fra 1. april 2015 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 FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

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

Følgende overordnede principper udgør det fælles grundlag for styring og finansiering af aktiviteter, 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

Parterne udarbejder i fællesskab et regnskab for midlernes anvendelse samt eventuelle restmidler. Regnskabsperioden er – med mindre andet aftales – overenskomstperioden.

Midlerne kan ikke anvendes til regionale lønudgifter, herunder udgifter til vikardækning for personale. Dog kan der afholdes lønudgifter, såfremt det er relevant, at man vælger at projektansætte en medarbejder som alternativ til en ekstern konsulent.

Midlerne kan endvidere ikke anvendes til indkøb af it-udstyr (hardware). Såfremt der i konkrete projekter findes behov for indkøb af hardware, kan dette alene ske efter aftale mellem parterne i denne aftale.

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

Projektledelse - udpegning og opgaver

Til hver aktivitet udpeges en projektledelse, der sammensættes af såvel arbejdsgiver- som lønmodtagerrepræsentanter.

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

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

Krav til projektbeskrivelser

Før der kan gives økonomisk tilskud til, en aktivitet skal der udarbejdes en klar beskrivelse af aktiviteten.

Afhængig af aktivitetens karakter udarbejdes en relevant projektbeskrivelse, der beskriver visse grundoplysninger, og det betyder, at en projektbeskrivelse kan indeholde følgende elementer:

- aktivitetens titel og baggrund
- aktivitetens formål og succeskriterier
- aktivitetens målgruppe/deltagergruppe
- beskrivelse af styringen og organiseringen af projektet
- aktivitetens længde (tidsplan)
- aktiviteten (budget)
- aktiviteten i overordnede træk tænkes gennemført
- evt. hvordan aktivitetens resultater tænkes formidlet
- evt. evaluering af aktiviteten

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 aktiviteterne

Aktiviteter evalueres og formidles, hvis det vurderes relevant..

Nærmere regler for evaluering og formidling kan aftales i projektledelsen.

Principper for projektledelses- og konsulenthonorering

Der afsættes projektledelseshonorarer 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 aktiviteter kan der anvendes konsulenter; såvel eksterne konsulenter som partskonsulenter (= ansatte hos parterne, der varetager opgaver i aktiviteten). Det skal af projektbeskrivelsen fremgå, om der anvendes eksterne konsulenter og/eller partskonsulenter, og honoreringen skal fremgå af projektbeskrivelsens økonomiafsnit.

BILAG B. 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 bl.a. følgende emner:

- 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 C. RÅD, NÆVN OG UDVALG

Danske Regioner samt Forhandlingsfællesskabets 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 den anden part.

BILAG D. OVERSIGT OVER KONKRET AFTALTE AKTIVITETER

Aktiviteter aftalt mellem de enkelte overenskomstparter.

Der er enighed om mellem de enkelte overenskomstparter at gennemføre følgende aktiviteter:

Projekt	**Finansiering AUA**	**Budget Mio. kr.**

NYT

BILAG E. ÅRLIG PULJE TIL UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER

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

	Mio. kr.
§ 4: Aktiviteter	10,820
§ 5: Væksthus for Ledelse	2,121
§ 6: Lederweb	0,321
§ 7: Råd og udvalg	2,424
§ 10: Centrale sekretariatsaktiviteter	1,832
I alt pp-midler årligt (mio. kr.)	**17,519**

BILAG F. AFTALE OM "VÆKSTHUS FOR LEDELSE"

KL, RLTN på den ene side og Forhandlingsfællesskabet på det regionale område på den anden side, i det følgende kaldet parterne, indgår følgende aftale om "Væksthus for ledelse" med henblik på dels at styrke det fremtidige udviklingsarbejde om rammebetingelserne for ledelse og dels fokusere ledelse som fag.

§ 1. Formål og idégrundlag

Formålet med etablering af "Væksthus for ledelse" er:

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

§ 2. Styring

Stk. 1.
Parterne nedsætter en bestyrelse bestående af 2 repræsentanter fra KL, 2 repræsentanter fra de kommunale chefforeninger, 1 repræsentant fra Danske Regioner, 1 repræsentant fra de regionale direktioner og 4 repræsentanter fra Forhandlingsfællesskabet. Der gives derudover mulighed for, at Forhandlingsfællesskabe kan udpege 1 repræsentant yderligere til Væksthusets bestyrelse. KL varetager formandsposten og Forhandlingsfællesskabet varetager næstformandsposten.

Stk. 2.
Bestyrelsen træffer alle overordnede og langsigtede beslutninger i forhold til væksthusets aktiviteter og udviklingsarbejde.

Stk. 3.
Beslutninger forudsætter enighed i bestyrelsen. Bestyrelsen fastsætter selv sin forretningsorden.

Stk. 4.
Der etableres en styregruppe. Styregruppen består af én repræsentant fra hver af sekretariaterne i hhv. KL, Danske Regioner og 2 fra Forhandlingsfællesskabet. Styregruppen forbereder og følger op på bestyrelsesmøder og fastlægger rammerne for Væksthus for ledelses drift i samarbejde med Væksthusets sekretariat.

Med reference til bestyrelsen nedsættes 3 "væksthuse", der dels har til formål at fokusere på rammebetingelserne for ledelse i forhold til

1. et ledelsesniveau for topchefer, dvs. kommunaldirektører, forvaltningschefer/-direktører i kommunerne, samt medlemmer af direktionen og hospitals-/sygehusdirektører i regionerne,
2. et ledelsesniveau for ledere/chefer, der har andre ledere under sig,
3. et ledelsesniveau for institutionsledere og andre ledere, der har medarbejdere under sig,

og dels har til opgave at gennemføre de i § 1 nævnte aktiviteter.

De tre "væksthuse" for henholdsvis topchefer, chefer og institutionsledere etableres med i alt 3-6 repræsentanter for henholdsvis KL og de kommunale chefforeninger, i alt 2-3 repræsentanter for Danske Regioner/ledelsesrepræsentanter fra de relevante ledelsesniveauer i regionerne på den ene side og henholdsvis 4-7 repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet

Værterne for de tre væksthuse repræsenteres af arbejdsgiversiden og lønmodtagersiden, idet Akademikerne, HK/Kommunal og FTF-K er repræsenteret i henholdsvis væksthus 1, 2 og 3.

Værternes rolle er at forberede møder i deres respektive væksthuse, samle op på møderne, inddrage medlemmerne af væksthuset, samt koordinere på tværs af væksthusene. Desuden er værternes rolle at tage initiativ til nye projekter, understøtte kvalitetssikring af projekterne, og sikre fremdriften i væksthusets arbejde.

§ 3. Sekretariat

Stk. 1.
Der etableres med reference til bestyrelsen et sekretariat for Væksthus for ledelse.

- Sekretariatet servicerer bestyrelsen, og varetager i øvrigt de opgaver, der skal løses i perioden mellem møderne i bestyrelsen,
- sekretariatet servicerer styregruppen for Væksthus for ledelse, og refererer i den daglige drift til styregruppen,
- sekretariatet servicerer og understøtter projekter og tværgående opgaver i væksthusene,
- sekretariatet yder formidlingsbistand/-rådgivning til projekterne i væksthusene, og
- sekretariatet varetager opgaven med udvikling og drift af lederweb.dk.

§ 4. Økonomi

Stk. 1.

Finansieringen af "Væksthus for ledelse" sker via midler fra "Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område mv." Følgende aftaleområder finansierer Væksthus for ledelse:

- KL og Forhandlingsfællesskabet
- RLTN og Forhandlingsfælleskabet.

Stk. 2.

Bestyrelsen fastsætter fordelingen af midler til aktiviteter, udviklingsforløb, sekretariatsfunktion, webfunktioner mv.

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.
Denne aftale har virkning fra 1. april 2015.

Stk. 2.
Hver af parterne kan skriftligt opsige aftalen i forbindelse med de generelle overenskomstforhandlinger.

Stk. 3.
Aftalen kan uden opsigelse ændres, såfremt aftaleparterne er enige herom.

København, den

For KL

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN

For FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

BILAG G. AFTALE OM OPRETTELSE AF "PARTERNES UDDANNELSES-FÆLLESSKAB" (PUF)

KL, Amtsrådsforeningen og Frederiksberg Kommune på den ene side og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) på den anden side, i det følgende kaldet parterne, indgår følgende aftale om etablering af en fælles virksomhed med henblik på at udvikle og udbyde uddannelse på de uddannelsesaktiviteter, som parterne aftaler at udvikle og udbyde i dette regi, herunder MED-, SU- og arbejdsmiljøuddannelserne samt Den Fælles Forhandleruddannelse.

Virksomheden etableres med udgangspunkt i formålet for hver af de eksisterende fælles uddannelser, og den skal gennem en enstrenget, brugervenlig og serviceorienteret styringsstruktur effektivisere, udvikle og markedsføre parternes fælles uddannelsesaktiviteter.

§ 1. VIRKSOMHEDENS NAVN OG BELIGGENHED

Virksomheden etableres som en selvstændig økonomisk enhed med navnet, "Parternes Uddannelses Fællesskab" (PUF). PUF har hjemsted i København. Brevveksling fra uddannelsesfællesskabet sker i dettes navn.

§ 2. VIRKSOMHEDENS FORMÅL OG IDÉGRUNDLAG

Stk. 1.

PUF skal udvikle og udbyde uddannelser i samarbejde, medindflydelse og medbestemmelse, arbejdsmiljø og lokale forhandlingsforhold på det (amts)kommunale arbejdsmarked. Uddannelserne skal medvirke til at understøtte (amts)kommunernes løn- og personalepolitiske udvikling. PUF skal derfor udvikle og formidle uddannelser, der medvirker til at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til - i et helhedsperspektiv - at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i såvel arbejdsmiljø-, medindflydelses- og medbestemmelsessystemet som det lokale forhandlingssystem.

Stk. 2.

PUF udvikler og udbyder

- den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og skal være registreret hos Arbejdstilsynet som kursusarrangør,
- uddannelse i medindflydelse og medbestemmelse i henhold til protokollat af 15.11.1996 om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet,
- den obligatoriske samarbejdsuddannelse i henhold til Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg,
- den fælles forhandleruddannelse, som er udviklet med udgangspunkt i bilag 9.2 til KTO-forliget 1999.

Stk. 3.
PUF kan herudover udbyde nye kursusprodukter, som medvirker til at fremme de fælles ønsker om udviklingen af det (amts)kommunale arbejdsmarked.

§ 3. BESTYRELSE
Stk. 1.
Parterne nedsætter en bestyrelse, bestående af 2 repræsentanter fra KL, 1 repræsentant fra Amtsrådsforeningen, 1 repræsentant fra Frederiksberg Kommune samt 4 repræsentanter fra Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Stk. 2.
Bestyrelsen træffer alle overordnede og langsigtede beslutninger i forhold til PUF's virksomhed, og er ansvarlig for PUF's rolle som kursusarrangør i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, jf. bilag 1 (funktions- og opgavebeskrivelse) til denne samarbejdsaftale.

Stk. 3.
Beslutninger forudsætter enighed mellem parterne. Bestyrelsen fastsætter i øvrigt selv sin forretningsorden.

Stk. 4.
Der ydes ikke honorering af bestyrelsens arbejde.

§ 4. SEKRETARIATSGRUPPE
Stk. 1.
Der nedsættes en sekretariatsgruppe, bestående af 2 repræsentanter fra KL, 1 repræsentant fra Amtsrådsforeningen, 1 repræsentant fra Frederiksberg Kommune og 4 repræsentanter fra KTO.

Stk. 2.
Sekretariatsgruppen servicerer bestyrelsen og varetager i øvrigt de opgaver, der skal løses i perioden mellem møderne i bestyrelsen, jf. bilag 1 (funktions- og opgavebeskrivelse) til denne samarbejdsaftale.

Stk. 3.
Der ydes ikke honorering af sekretariatsgruppens arbejde.

§ 5. DRIFTSLEDELSE
Stk. 1.
Bestyrelsen indgår en administrationsaftale med en driftsledelse.

Stk. 2.
I administrationsaftalen indgår, at driftsledelsen varetager ledelsen af "den daglige drift", herunder de økonomiske, logistiske, tekniske og administrative opgaver samt det almindelige ledelsesansvar i forhold til de til virksomheden tilknyttede underviserne. I administrationsaftalen fastsættes desuden nærmere regler om budget, regnskab og revision. Bestyrelsen har det overordnede ansvar og træffer i samarbejde med sekretariatsgruppen beslutning om udvælgelse og afvikling af undervisere, samt uddannelse, udvikling og vedligeholdelse af underviserkorpset. Sekretariatsgruppen forbehandler alle sa-

ger, der skal forelægges bestyrelsen. Der henvises i øvrigt til bilag 1 (funktions- og opgavebeskrivelse) til denne samarbejdsaftale.

Stk. 3.
Driftsledelsen deltager i bestyrelsens møder med 1 observatør.

6. UNDERVISERE
Stk. 1.
Bestyrelsen træffer nærmere aftale med undervisere om tilknytning til PUF.

Stk. 2.
Bestyrelsen fastsætter de økonomiske vilkår for underviserne. De pt. gældende vilkår fremgår af bilag 2.

Stk. 3.
Underviserne forudsættes at være ansatte indenfor / have tilknytning til det (amts)kommunale område.

§ 7. PUF's ANSVAR SOM KURSUSARRANGØR I RELATION TIL ARBEJDSMILJØLOVEN
Stk. 1.
PUF har i relation til arbejdsmiljølovgivningen ansvaret for, at uddannelsen har et indhold og en kvalitet, der sikrer, at arbejdsgiveren kan opfylde lovens krav om at give den fornødne viden om og uddannelse i arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i (amts)kommunen generelt.

Stk. 2.
PUF har ansvaret for, at lovgivningens krav til undervisernes kvalifikationer er opfyldt.

Stk. 3.
Som kursusarrangør udsteder PUF de obligatoriske kursusbeviser.

§ 8. ØKONOMISTYRING, REGNSKAB OG REVISION
Stk. 1.
Bestyrelsen fastlægger et årligt aktivitets- og omkostningsbudget og træffer beslutning om nødvendige ændringer heri.

Stk. 2.
Det økonomiske grundlag tilvejebringes bl.a. ved
- salg af undervisning
- salg af materialer
- salg af uddannelsesplaner, tilrettelæggelse af uddannelser mv.

Stk. 3.
Parterne tilvejebringer en startkapital på 8,5 mio.kr., jf. bilag 3.

Stk. 4.
Driftsledelsen udarbejder årsregnskabet til godkendelse i bestyrelsen.

Stk. 5.
De til enhver tid tilstedeværende likvide midler anbringes på giro- og/eller bankkonto i PUF's navn. Disposition over giro- og bankkonti kræver underskrift af to personer, som er bemyndiget hertil.

Stk. 6.
PUF's regnskabsår er kalenderåret.

Stk. 7.
PUF's regnskaber revideres årligt af et revisionsfirma, udpeget af bestyrelsen.

§ 9. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE
Stk. 1.
Denne aftale træder i kraft den 1. april 2003.

Stk. 2.
Hver af parterne kan skriftligt opsige aftalen med 6 måneders varsel til udgangen af et kalenderår.

Stk. 3.
Aftalen kan uden opsigelse ændres, såfremt aftaleparterne er enige herom.

Stk. 4.
I tilfælde af virksomhedens ophør træffer aftaleparterne beslutning om anvendelse af PUF's aktiver.

København, den 1. juli 2003

For KL:
Kjeld Hansen
/ Kent Lassen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:
Dennis Kristensen
/ Signe Friberg Nielsen

For Amtsrådsforeningen:
Benny C. Hansen
/ Per Korshøj

For Frederiksberg Kommune:
Lars Due Østerbye
/ Lis Kristina Frank

BILAG:

Funktions- og opgavebeskrivelse

Hidtil gældende underviservilkår

Protokollat om tilvejebringelse af startkapital

Bilag 19 – Omkostningsbilag

Stigning i pct.	1.4.15	1.10.15	1.1.16	1.4.16	1.10.16	1.1.17	1.10.17	I alt
Generelle lønstigninger	0,96	0,35	0,50		1,00	1,20	0,80	4,81
Reguleringsordning (skøn)		0,24			÷		0,34	0,58
Privatlønsværn (skøn)		0,00			0,00		0,00	0,00
ATP-forhøjelse			0,02					0,02
Psykisk arbejdsmiljø	0,02		-0,02					0,00
Andre omkostninger	0,01			0,02				0,03
Forbedringer i alt	**0,99**	**0,59**	**0,50**	**0,02**	**1,00**	**1,20**	**1,14**	**5,44**

De samlede forbedringer fordeles således

* Aftalte generelle lønstigninger	4,81
* Skøn for reguleringsordning og privatlønsværn	0,58
* ATP-forhøjelse	0,02
* Psykisk arbejdsmiljø[1]	0,00
* Andre omkostninger	0,03
I alt	5,44

[1] Engangsomkostninger på 0,02 pct. i 9 måneder

Organisationsmidler herudover 0,40