

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

DANMARKS JURIST OG ØKONOM  
FORBUND  
INGENIØRFORENINGEN, IDA  
HK/KOMMUNAL

**FORHANDLINGSPROTOKOL  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER  
PR. 1. APRIL 2011  
INDEN FOR  
DJØF, IDA og HK/KOMMUNAL's  
FORHANDLINGSOMRÅDE**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1</b>	<b>Indledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Lokal løndannelse</b> .....	<b>3</b>
2.1	Gennemsnitsløngaranti.....	3
2.2	Fælles aftale om lokal løndannelse .....	3
2.3	Forhandling .....	3
<b>3</b>	<b>Pension</b> .....	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>Frit valg</b> .....	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>Seniorbonus</b> .....	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>Kompetenceudvikling</b> .....	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>Lederudviklingssamtale</b> .....	<b>4</b>
<b>8</b>	<b>Tilkendegivelse vedr. regionsdirektører</b> .....	<b>4</b>
<b>9</b>	<b>Andre ændringer</b> .....	<b>4</b>
9.1	Redigering.....	4
<b>10</b>	<b>Afslutning</b> .....	<b>4</b>
	<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..</b>	<b>6</b>
	<b>Bilag 2: Protokollat om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan for chefer på grundløn 49 .....</b>	<b>7</b>
	<b>Bilag 3: Puljer mv.....</b>	<b>8</b>

**Dato:** 9. marts 2011  
**Sted:** Danske Regioner  
**Deltagere:** Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn, Djøf, IDA og HK/Kommunal

## 1 Indledning

Parterne er enige om at indstille, at de mellem parterne indgåede overenskomster og aftaler, der er nævnt i bilag 1, fornyes for perioden fra den 1. april 2011 til den 31. marts 2013 på nedenstående vilkår.

## 2 Lokal løndannelse

### 2.1 Gennemsnitsløngaranti

Aftalen om gennemsnitsløngaranti fornyes.

Området henføres til gruppe nr. 111 312 Overlæger mv.

### 2.2 Fælles aftale om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at aftalen om lokal løndannelse i redigeringsfasen tilpasses i forhold til, at der ikke er aftalt forlodsfinansiering, samt at parterne i et samarbejde med berørte organisationer vil drøfte mulighederne for at sammenskrive følgende aftaler:

- Aftale om lokal løndannelse for chefer,
- Aftale om lokal løndannelse for overlæger, lægelige chefer og honorarlønnede sygehuslæger,
- Aftale om lokal løndannelse for tandlæger og
- Aftale om lokal løndannelse for sygehus-/hospitalsapotekere

Der er hermed ikke tilsigtet indholdsmæssige ændringer. Såfremt der ikke mellem parterne kan opnås enighed videreføres den nugældende aftale.

### 2.3 Forhandling

I overenskomst- og aftaleperioden foretages en evaluering og erfaringsopsamling af de gældende forhandlingsregler for forvaltningschefer/-direktører samt niveau 3-stillinger med henblik på drøftelse ved OK-13 af forhandlingsreglerne.

Der kan i tilknytning hertil efter aftale mellem aftale- og overenskomstparterne evt. iværksættes forsøg.

## 3 Pension

Pensionsprocenten i aftalens § 8, stk. 1, ændres pr. 1. januar 2012 fra 18,30 % til 20,00 %.

Pensionsprocenten i aftalens § 8, stk. 2, ændres pr. 1. januar 2012 fra 18,30 % til 18,84 %.

Merudgift 2,58 mio. kr.

#### **4 Frit valg**

§ 9, stk. 1, ændres til:

Chefen kan med virkning fra d. 1. januar 2012 vælge, at pensionsbidrag over 15,00 % i stedet for indbetaling til pensionskasse udbetales som løn.

#### **5 Seniorbonus**

Medarbejdere, der er ansat efter Aftale for chefer, er ikke dækket af seniorbonusordningen, jf. Aftale om seniorpolitik.

#### **6 Kompetenceudvikling**

Protokollat 1 om kompetenceudvikling justeres, jf. bilag 2.

#### **7 Lederudviklingssamtale**

Parterne er enige om, at rammerne for lederudviklingssamtaler skal udvikles lokalt. Der lægges derfor op til et projekt, der har til formål at udvikle lederudviklingssamtaler i den enkelte region. Projektet søger at understøtte og videreudvikle regionens igangværende initiativer for at styrke fokus på lederudviklingssamtalen. Projektet gennemføres i en region. Gennemførelsen af projektet er betinget af, at en region udtrykker ønske om at gennemføre projektet i regionen.

De centrale parter følger det relevante projekt.

Finansiering: 0,08 mio. kr., som tages fra gruppens samlede ATP-engangsprovenu (9 måneder) i 2011.

#### **8 Tilkendegivelse vedr. regionsdirektører**

Cheforganisationerne tilkendegiver, at de ved forhandlingerne i 2013 vil rejse krav om særlig regulering af lønninger til regionsdirektører. Kravet skal ses i forhold til lønudviklingen for øvrige chefgrupper og i lyset af gruppens manglende muligheder for at aftale lokal løn.

#### **9 Andre ændringer**

##### **9.1 Redigering**

Parterne er enige om i redigeringsfasen at drøfte redaktionelle ændringer anført i notat af 17. november 2010.

#### **10 Afslutning**

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.

2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med redigeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmonisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Derudover er parterne enige om, at betegnelser for eksisterende og fremtidige centralt aftalte tillæg skal gennemgås og tilpasses i redigeringsfasen i tråd med det aftalte ved OK-08 om informative lønsedler. Parterne er samtidig enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.
3. Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter den 31. marts 2011, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 3 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

**Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler**

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Aftale for chefer af 20. marts 2009
- Aftale om lokal løndannelse for chefer af 20. marts 2009

## **Bilag 2: Protokollat om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan for chefer på grundløn 49**

Aftale om kompetenceudvikling indgået mellem KTO og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er gældende for ansatte omfattet af denne overenskomst.

I tilknytning til aftalen er aftalt følgende for øvrige chefer med aflønning efter grundløntrin 49 + 18.500 (31-03-2000-niveau).

Der henvises til vejledning om Aftale om individuel kompetenceudvikling/udviklingsplan, som findes på [www.personaleweb.dk](http://www.personaleweb.dk).

### **§ 1. FORMÅL**

Formålet med denne aftale er at styrke indsatsen omkring den enkelte medarbejders kompetenceudvikling, herunder specielt at sikre medarbejdernes forudsætninger for en effektiv opgavevaretagelse med høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder. Aftalen skal sikre udviklingsmuligheder for alle ansatte, både medarbejdere og ledere.

Kompetencer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at den enkelte medarbejders kompetencer vedligeholdes og udbygges.

Den løbende kompetenceudvikling består af faglig efter- og videreuddannelse (f.eks. kompetencegivende uddannelser, som er arbejdsmæssigt relevante) og kompetenceudvikling i bredere forstand.

Kompetenceudvikling indgår som et naturligt element i den enkelte regions personalepolitik.

### **§ 2. INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN OG OPFØLGNING**

#### *Stk. 1*

Der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte ansatte. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse. Udviklingsplanen indeholder målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt. Udviklingsplanen kan omfatte konkrete aktiviteter, der iværksættes for at nå målene.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtigelse, at udviklingsplanen gennemføres.

#### **BEMÆRKINGER:**

*I forbindelse med udarbejdelse af udviklingsplaner for ledere henledes opmærksomheden på retten til lederuddannelse for ledere efter pkt. 37 i trepartsaftale af 17. juni 2007 og pkt. 14 i trepartsaftale af 1. juli 2007 samt faktaark pkt. III.3.*

#### *Stk. 2*

Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

#### *Stk. 3*

Der foretages særlig opfølgning for ansatte, som har været fraværende fra arbejdspladsen i en periode, f.eks. på grund af barsel, længerevarende sygdom e.l.

**Bilag 3: Puljer mv.**

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Regionsdirektører	5	10,64	0,30%	0,03
Forvaltningsdirektører/-chefer	13	21,15	0,30%	0,06
Øvrige chefer	585	487,92	0,30%	1,46
Hospitalsdirektører	62	66,95	0,30%	0,20
<b>Total</b>	<b>665</b>	<b>586,66</b>	<b>0,30%</b>	<b>1,76</b>

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
<b>1. Pensions og ATP</b>				
<b>1.1 Pensionsforbedring</b>				
Forhøjelse af pensionsprocenten	01-01-12	2,58	146,59%	0,44%
<b>1.2 ATP forhøjelse</b>				
ATP-provenu	01-01-12	-0,11	-6,25%	-0,02%
<b>2. Andre ændringer</b>				
Seniorbonus - betaling fra det tværgående bord	01-01-12	-0,70	-39,77%	-0,12%
<b>Udgifter i alt</b>		<b>1,77</b>	<b>100,57%</b>	<b>0,30%</b>
<b>Over/underskud</b>		<b>-0,01</b>	<b>-0,57%</b>	<b>0,00%</b>

København, den 9. marts 2011

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For DANMARKS JURIST OG ØKONOM FORBUND

INGENIØRFORENINGEN, IDA

HK/KOMMUNAL

