

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

AKADEMIKERNE

**FORHANDLINGSProtokol
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALER
PR. 1. APRIL 2015
INDEN FOR
AKADEMIKERNES
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Indledning	3
2. Lokal løndannelse	3
3. Pension og ATP	3
3.1. Pension	3
3.2. ATP engangsprovenu.....	4
4. Arbejdstid.....	4
5. Barsel	4
6. Personalepolitiske projekter.....	4
7. Lov om Offentlig Digital Post.....	5
8. Bibliotekarer	6
9. Sammenskrivning af overenskomster	6
10. Afslutning.....	6
Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..	8
Bilag 2: Puljer mv.....	9
Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område	10
Bilag 4. Sammenskrivning af overenskomster	12

Dato: 24. februar 2015
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Akademikerne

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 2015 til den 31. marts 2018 på nedenstående vilkår under forudsætning af, at der i øvrigt opnås et samlet forlig på akademikerområdet.

Hvor ikke andet fremgår nedenfor, træder de aftalte ændringer i kraft den 1. april 2015.

2. Lokal løndannelse

Der er mellem RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område, jf. bilag 3.

§ 9, stk. 3 i overenskomsten for akademikere ansat i regioner mv. videreføres uændret. Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af overenskomstperioden.

3. Pension og ATP

3.1. Pension

Med virkning fra den 1. april 2016 forhøjes pensionsprocenten i § 15, stk. 2 fra 17,97 procent til 18,46 procent.

§ 16, stk. 2, nr. 1 ændres i overensstemmelse med de hidtidige principper ved forhøjelse af pensionsprocenten.

Merudgift: 14,74 mio. kr.

Som en konsekvens heraf ændres bemærkningen i § 6 i Aftale om godtgørelse for merarbejde til overenskomstansatte akademikere

BEMÆRKNINGER:

Timelønnen beregnes som 1/1924 af den pågældendes årsløn, med tillæg af 1/3 af det samlede pensionsbidrag, som medarbejderen oppebærer i henhold til den overenskomst, som medarbejderen er ansat efter, inkl. eventuelle funktionstillæg og/eller kvalifikationstillæg, men ekskl. rådighedstillæg og lignende. Dog skal opmærksomheden henledes på, at den enkelte medarbejder kan have foretaget frit valg mellem en del af pensionsbidraget og løn. Der vil i disse tilfælde kun skulle tillægges 1/3 af den valgte pensionsprocent.

Evt. resultatløn indgår tillige, såfremt resultatlønnen er udmøntet som et løbende fast tillæg uden tidsbegrænsning.

Ved beregningen af godtgørelsen skal timetallet ikke forhøjes med 50%, da dette allerede er sket i henhold til § 5.

3.2. ATP engangsprovenu

ATP engangsprovenuet udgør: 198.082 kr.
Uforbrugt ATP-provenu fra OK-13: 201.127 kr.

ATP engangsprovenuet anvendes til personalepolitiske projekter jf. pkt. 6.

4. Arbejdstid

§ 19, stk. 1 om plustid videreføres uændret i perioden.

5. Barsel

Parterne er enige om at henstille til regionerne, at når ph.d.'er har fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov, bør regionen se positivt på at imødekomme ansøgning fra medarbejderen om forlængelse af ansættelsesperioden svarende til fraværspæriodens længde.

6. Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om, at følgende personalepolitiske projekter iværksættes:

Projekt om kompetenceudvikling

Projektets formål er at indhente viden om kompetenceudvikling af regionalt ansatte akademikere skabt gennem praktikophold, jobbytte el. lign. i eller udenfor regionen.

Projektet indledes med en fact-finding fase, hvor det afdækkes hvilke erfaringer man har i regionerne i forhold til at anvende praktikophold, jobbytte el. lign. som kompetenceudvikling.

Derudover skal projektet søge at skabe viden om hvordan praktikophold, jobbytte el. lign. kan kompetenceudvikle regionalt ansatte akademikere.

Projektet skal ligeledes undersøge om der er barrierer for at iværksætte praktikophold, jobbytte el. lign.

Potentialet i projektet at undersøge om praktikophold, jobbytte el. lign. kan indgå som kompetenceudvikling frem for mere traditionel kompetenceudvikling.

Formidling: Projektet skal formidle erfaringer og viden som inspiration til anvendelse af praktikforløb, jobbytte el. lign.

Parterne er enige om at supplere formidlingsindsatsen med tilbud om gennemførelse af lokale aktiviteter, f.eks. lokale workshops, for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter, med henblik på drøftelse af muligheder for iværksættelse af initiativer til styrkelse af mobiliteten, og som er tilpasset den enkelte regions behov.

Endelig projektbeskrivelse udarbejdes efterfølgende af parterne i fællesskab.

Finansiering: 0,75 mio. kr.

Projekt om beskæftigelsesfremme

På baggrund af de erfaringer, der er i regionerne med hensyn til ansættelse af nyuddannede i fx løntilskudsstillinger, introduktionsstillinger, midlertidige ansættelser/vikariater m.v. gennemføres et projekt, der har til formål at sætte fokus på ledigheden blandt nyuddannede akademikere. Erfaringer fra regioner, der har arbejdet med fokus på akademikerledighed indsamles og formidles til de øvrige regioner. Hvis der på baggrund heraf er regioner, der ønsker at iværksætte særlige initiativer kan projektet understøtte dette og ligeledes videreformidle erfaringer herfra.

Endelig projektbeskrivelse udarbejdes efterfølgende af parterne i fællesskab.

Finansiering: 0,75 mio. kr.

Projekt om innovation på offentlige arbejdspladser

Projektet skal sætte fokus på, hvordan ledere og akademiske medarbejdere på regionale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdreven innovation. Projektet gennemføres som supplement til allerede igangsatte initiativer i regionerne og bygger derfor oven på disse.

Det overordnede formål er at kvalificere og sprede ny viden om, hvordan regionale akademikerarbejdspladser og –funktioner kan skabe og implementere innovative idéer og dermed bidrage til at udvikle og effektivisere opgavevaretagelsen til gavn for patienterne og borgerne.

Regionalt ansatte akademikere er nøglepersoner i relation til at skabe en innovativ kultur i regionerne, der kan sprede sig også blandt andre faggrupper. Akademikerne arbejder nogle steder i regionerne organisatorisk og eller geografisk spredt, andre steder mere koncentreret. Derfor er der behov for at skabe netværk på tværs, så akademikerne kan understøtte den innovative kultur overalt i regionerne.

Projektet har til formål at styrke de regionalt ansatte akademikers arbejde med innovation.

Kvalificering og spredning af ny viden om innovation sker via netværksarrangementer, som afholdes og faciliteres af overenskomstparterne. Til disse netværk bør der være fokus på: begrebet innovation, hvordan arbejdes der innovativt, hvad får man ud af at arbejde innovativt samt hvordan spredes viden om at arbejde innovativt.

Netværksarrangementerne kan også formidle viden fra lignende initiativer, eksempelvis guiden "fra ide til innovation", som er udarbejdet af KL, IDA og DdL

Finansiering: 0,50 mio. kr.

7. Lov om Offentlig Digital Post

Der sker følgende ændringer i overenskomsten som følge af ændringerne i Lov om Offentlig Digital Post:

§ 23 stk. 2 og 3 ændres til:

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.

BEMÆRKNINGER:

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.

8. Bibliotekarere

RLTN tilkendegiver at ville følge resultatet på KL's område for så vidt angår de tjenestemandsansatte bibliotekarere.

9. Sammenskrivning af overenskomster

Med virkning fra 1. april 2015 sammenskrives tiltrædelsesoverenskomst for ingeniører og landinspektører m.fl. ansat i regioner mv. og overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. i overensstemmelse med bilag 4.

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. 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 2015, dog med de justeringer, der er en konsekvens af de aftalte ændringer.
4. I bilag 2 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 24. februar 2015

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

 / 

For AKADEMIKERNE:



Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

1. Overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. af den 04.12.2013
2. Tiltrædelsesoverenskomst for ingeniører og landinspektører af den 18.12.2013
3. Aftale om godtgørelse for merarbejde for overenskomstansatte akademikere af den 20.11.2008
4. Protokollat om tjenestemandsansatte bibliotekarer af 18.11.2013

Bilag 2: Puljer mv.**Bilag 2.1: Puljeregnskab for Akademikerne**

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Akademikere	6.576	3.637,40	0,40%	14,55
Varige midler overført fra OK-13				0,16
Total	6.576	3.637,40	0,40%	14,71

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings-tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af lønsum
2. Pensions og ATP				
2.1 Pensionsforbedring				
+ 0,49 pct.	01-04-16	14,74	100,20%	0,41%
5. Provenu				
Gruppeliv		-0,04		
Åremål		-0,06		
Udgifter i alt		14,64	99,54%	0,40%
Over/underskud		0,07	0,46%	0,00%

Bilag 2.2: Finansiering af personalepolitiske projekter**ENGANGSMIDLER (2015), mio. kr.**

IDA projekt '13	0,30
ATP-engangsprovenu '13	0,20
ATP-engangsprovenu '15	0,20
AUA-restmidler	1,05
SUM	1,75

PROVENU – ENGANGSBELØB

Gruppeliv (1/4-15-1/4-2016)	0,04
Åremål (1/6-2015-1/4-2016)	0,05
Varige OK13-midler (1/4-2015 - 1/4-2016)	0,16
SUM	0,25

TOTAL	2,00
--------------	-------------

Bilag 3: Lokal løndannelse på det regionale område

Parterne, RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet, har en gensidig interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse på det regionale område, herunder at de centrale aftaler opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler.

Parterne lægger vægt på, at centrale aftaler og hensigtserklæringer bruges aktivt af de lokale parter, så intentionerne får et lokalt liv og kan medvirke til at skabe en god lokal forhandlingsproces kendetegnet ved en fælles forståelse af de lokale rammer, gennemsigtighed og gensidig respekt.

Afgørende for en god lokal forhandlingsproces er, at løndannelsen og forhandlingsprocessen opfattes som legitim og velbegrunder af såvel medarbejdere som ledere. I opbygningen af en fælles forståelse indgår også en evaluering af proces og resultatet.

Den lokale løndannelse giver mulighed for en lokal lønudvikling gennem en synlig sammenhæng mellem kompetencer, opgavevaretagelse og løndannelse.

Lokal løn er et supplement til den centrale løndannelse. Lokal løn kan gennem målrettet anvendelse motivere og skabe incitamenter, kan drive den faglige udvikling, bidrage til rekruttering og fastholdelse samt opfyldelse af arbejdspladsens målsætninger. En målrettet og transparent brug af lokal løndannelse giver lederen og medarbejderen mulighed for at udøve henholdsvis at opnå anerkendelse.

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2015 drøftet den lokale løndannelse og har i den forbindelse peget på fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves. De fire temaer er:

1. Forventninger til den lokale forhandlingsproces og det lokale forhandlingsresultat
2. Åbenhed omkring grundlaget for den lokale forhandling, forhandlingsprocessen og resultatet
3. Råderummet, der kan anvendes
4. Konkret anvendelse af midler

Parterne har, med henblik på at understøtte de lokale forhandlingsprocesser, aftalt at arbejde videre med de fire temaer i den kommende overenskomstperiode, herunder i fællesskab konkret at arbejde med:

- En opdatering af råderumspapiret med henblik på sproglig gennemskrivning og modernisering
- Udarbejdelse af en vejledning til lokale lønforhandlinger om ligestilling – formålet med vejledningen er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede kønsmæssige lønforskelle kan undgås.
- Muligheder for at skabe budgetforståelse hos de lokale forhandlingsparter, herunder viden om budgetopbygning og budgetsammenhænge

- Muligheder for at understøtte den gode lokale forhandlingsproces, herunder hvordan der opnås fælles viden, mv.
- Arrangement(er), hvor de centrale parter tanker/initiativer kan præsenteres, og hvor de lokale parter begynder at skitsere, hvordan man vil arbejde med de fire temaer op mod 2016
- Forløb, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, mv.
- Evaluering/politisk dialog

Parterne er enige om, at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt.

Til inspiration kan parternes fælles brainstorm om udfoldelse af den lokale løndannelse i regionerne, jf. notat af 8. februar 2015, inddrages i arbejdet.

Tidshorisont:

- De centrale parter arbejde med de fire temaer gennemføres i perioden april 2015 – december 2015
- Arrangement(er) mellem de centrale og de lokale parter gennemføres i september 2015
- Forløbet, hvor de lokale parter konkretiserer, hvordan de arbejder videre med de fire temaer, gennemføres fra september 2015 med henblik på anvendelse i 2016 og frem
- Evaluering/politisk dialog planlægges ved slutningen af overenskomstperiode

Styring:

- Der nedsættes en styregruppe med repræsentanter fra henholdsvis RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Finansiering:

- Det samlede projekt forudsættes finansieret af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område. Forventet budget 2 mio. kr.

Bilag 4. Sammenskrivning af overenskomster

I overenskomst for akademikere ansat i regioner mv. foretages følgende ændringer som følge af sammenskrivning med tiltrædelsesoverenskomst for ingeniører og landinspektører m.fl. ansat i regioner mv.:

1. Den danske Landsinspektørforening, DdL og Ingeniørforeningen, IDA, indskrives som parter i overenskomsten, dvs. anføres på forsiden og i underskriftsdelene.
2. § 5, stk. 2, punkt 2 ændres til: "AAE'ere og levnedsmiddelingenier indplaceres i grundlønforløbet 1-6."
3. Der tilføjes en bemærkning til § 5, stk. 2:
"Akademi-, eksport-, teknikum- og diplomingenier følger det generelle lønforløb (basisløntrin 4-6, 8)."
4. § 26, stk. 3, nr. 1) ændres til "Handelsjurister, AAE'ere, AAD'ere, HA'ere, ESA'ere, BA'ere, BS'ere og levnedsmiddelingenier indplaceres i løntrinsforløbet 1-7. Der kan ske personlig oprykning til trin 8."
5. § 26, stk. 3, nr. 3) ændres til "Civilingenier, farmaceuter og landinspektører indplaceres i løntrinsforløbet 4-17."
6. I bilag 1. Overenskomstens område, afsnit I tilføjes følgende:

DdL	Cand. geom.	Landinspektør
IDA		Akademiingeniør
	Cand.polyt.	Civilingeniør
		Diplomingeniør
		Eksportingeniør
	Levnedsmiddelingenier	Levnedsmiddelingenier
	Cand. techn.al.	Levnedsmiddelkandidat fra levnedsmiddel-, kødindustri- og mejerilinjen
		Teknikumingeniør
	Cand. scient. i datateknik	
	Cand. scient.	Kandidat i human ernæring
	Cand. scient. techn.	
	Cand.brom.	Bromatolog

7. Bilag 1. Overenskomstens område, afsnit III. Cand.it. ændres til:

"Forhandlings- og aftaleretten for kandidater i informationsteknologi (cand.it.), som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under denne overenskomsts dækningsområde, varetages af den organisation, som den adgangsgivende uddannelse henhører under. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater, der er optaget på uddannelsen på grundlag af en professionsbachelor med en samfundsfaglig eller erhvervsøkonomisk-merkantil professionsbachelor, henhører under Djøf. Kandidater, der er optaget på uddannelsen på grundlag af en ingeniørfaglig professionsbachelor, henhører under IDA. Øvrige kandidater henhører under DM."

8. Bilag 1. Overenskomstens område, afsnit IV. Cand.scient.med. ændres til:

Forhandlings- og aftaleretten for kandidater med titlen cand.scient. med., som er optaget på uddannelsen på grundlag af en adgangsgivende eksamen, der henhører under denne overenskomst, varetages af den organisation, som denne adgangsgivende uddannelse henhører under. Forhandlings- og aftaleretten for kandidater, der er optaget på uddannelsen på baggrund af en bachelor i medicin, varetages af Pharmadanmark. Kandidater, der er optaget på grundlag af en professionsbachelor, varetages af Pharmadanmark, når de er uddannet fra Aalborg Universitet. Kandidater, der er optaget på uddannelsen på baggrund af en professionsbachelor fra Århus Universitet, henhører under IDA.

9. I bilag 8. Oversigt over pensionskasser tilføjes følgende:

Den danske Landinspektørforening	Den af Den danske Landinspektørforening, DdL, etablerede pensionsordning
Ingeniørforeningen, IDA	Ingeniørforeningens Pensionskasse: Ingeniør Pension
Kandidater i human ernæring, kandidater i kødteknologi, bromatologer, civilingeniører, akademiingeniører, cand.scient'er i datateknik, levnedsmiddelkandidater **, cand.scient.techn. og cand.scient.med.	Danske civil- og akademiingeniører pensionskasse
Teknikumingeniører, diplomingeniører, levnedsmiddelingenier og eksportingeniører	Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører

Som ny note **:

Levnedsmiddelingenier og-kandidater, ansat pr. 30. september 2007 eller tidligere med pensionsordning i Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger, opretholder denne ordning som en personlig ordning.

10. I protokollat vedrørende særbestemmelser indføres som nyt nr. 12:

"INGENIØRER

12.

Såfremt der i forbindelse med deltagelse i vintervedligeholdelsen pålægges den ansatte ubestemt rådighedspligt med hjemmepligt ved udsigt til sne, ydes der et pensionsgivende tillæg på 11.200 kr. i årligt grundbeløb (31-03-2000 niveau).

BEMÆRKNINGER:

- a) Bestemmelsen om vintervedligeholdelse omfatter akademi-, civil-, diplom- og teknikumingeniører.

- b) Ved opslag af ledige ingeniørstillinger, der vil kunne besættes med såvel akademi-, civil-, diplom- som teknikumingeniører, bør det fremgå, at alle de nævnte grupper vil kunne komme i betragtning ved besættelsen af stillingen.
- c) Teknisk Landsforbund har godkendt, at overenskomstens bestemmelser anvendes på de teknikumingeniører, der er medlemmer af Teknisk Landsforbund, således at der med hensyn til disse teknikumingeniørers pensionsbidrag forholdes som hidtil."

Nuværende nr. 12 om bibliotekarer bliver herefter til nr. 13.