

# OK - 2015

Redegørelse om resultatet af aftale- og overenskomstforhandlingerne for staten, kommuner og regioner for perioden 1. april 2015 til 31. marts 2018

Akademikernes bestyrelse træffer – efter indstilling fra forhandlingsudvalget for den offentlige sektor (FHO) – beslutning om, hvorvidt et opnået forhandlingsresultat skal tiltrædes eller forkastes.

Et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat sendes til vedtagelse eller forkastelse i de deltagende medlemsorganisationer/fællesrepræsentationer. Akademikernes bestyrelse udarbejder til medlemsorganisationernes brug ved afstemninger om et af bestyrelsen tiltrådt forhandlingsresultat en redegørelse for dette.

Akademikernes bestyrelse har den 3. marts 2015 godkendt nedenævnte forhandlingsresultater:

- *CFU-resultatet af 6. februar 2015*
- *Resultatet på Akademikernes statslige overenskomstområde af 6. februar 2015*
- *Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 16. februar 2015 med KL*
- *Resultatet på Akademikernes kommunale tjenestemand- og overenskomstområde:*
  - *Akademikerfællesoverenskomsten og GL af 17. februar 2015*
  - *BF af 17. februar 2015*
  - *DOFT og TF den 16. februar 2015*
  - *YL af 17. februar 2015*
  - *FAS af 17. februar 2015*
- *Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 20. februar 2015 med RLTN*
- *Resultatet på Akademikernes regionale tjenestemand- og overenskomstområde:*
  - *FAS af 25. februar 2015*
  - *Akademikerfællesoverenskomsten af 24. februar 2015*
  - *YL af 25. februar 2015*

København den 3. marts 2015

Bestyrelsen i Akademikerne

## **Indholdsfortegnelse**

Samlede økonomisk ramme OK15 .....	3
CFU-resultatet af 6. februar 2015 .....	4
Resultatet af 6. februar 2015 på Akademikernes statslige overenskomstområde .....	12
Forhandlingsfællesskabet - resultatet af 16. februar 2015 (KL's område) .....	20
Resultatet af 17. februar 2015 på Akademikernes kommunale tjenstemands- og overenskomstområde .....	24
Forhandlingsfællesskabet - resultat af 20. februar (RLTN's område) .....	27
Resultatet af 24. februar 2015 på Akademikernes regionale tjenstemands- og overenskomstområde .....	30

## SAMLEDE ØKONOMISK RAMME OK15

### CFU forliget

Stigning i pct.	1.4.2015	1.10.2015	1.1.2016	1.4.2016	1.10.2016	1.1.2017	1.4.2017	1.10.2017	1.12.2017	I alt
Generelle lønstigninger	0,22			0,80			1,00		1,50	3,52
Skøn udmøntning fra reguleringordning	0,23			**			0,70			0,93
Skøn udmøntning fra privatlønsværnnet *				0,00			0,00		0,00	0,00
<b>I alt</b>	<b>0,45</b>			<b>0,80</b>			<b>1,70</b>		<b>1,50</b>	<b>4,45</b>
Beregningsteknisk reststigning a)										2,10
ATP										0,02
<b>Forventet lønudvikling i alt</b>										<b>6,57</b>
Øvrige formål x)										0,03
<b>Samlet resultat</b>										<b>6,60</b>

### Forhandlingsfællesskabets forlig for kommunalt ansatte

Stigning i pct.	1.4.2015	1.10.2015	1.1.2016	1.4.2016	1.10.2016	1.1.2017	1.4.2017	1.10.2017	1.12.2017	I alt
Generelle lønstigninger	0,96	0,35	0,5		1,00	1,20		0,80		4,81
Skøn udmøntning fra reguleringordning		0,29			**			0,32		0,61
Skøn udmøntning fra privatlønsværnnet *		0,00			0,00			0,00		0,00
<b>I alt</b>	<b>0,96</b>	<b>0,64</b>	<b>0,50</b>		<b>1,00</b>	<b>1,20</b>		<b>1,12</b>		<b>5,42</b>
Beregningsteknisk reststigning b)										0,60
Organisationspulje										0,40
ATP										0,02
<b>Forventet lønudvikling i alt</b>										<b>6,44</b>
Øvrige formål x)										0,03
<b>Samlet resultat</b>										<b>6,47</b>

### Forhandlingsfællesskabets forlig for regionalt ansatte

Stigning i pct.	1.4.2015	1.10.2015	1.1.2016	1.4.2016	1.10.2016	1.1.2017	1.4.2017	1.10.2017	1.12.2017	I alt
Generelle lønstigninger	0,96	0,35	0,5		1,00	1,20		0,80		4,81
Skøn udmøntning fra reguleringordning		0,24			**			0,34		0,58
Skøn udmøntning fra privatlønsværnnet *		0,00			0,00			0,00		0,00
<b>I alt</b>	<b>0,96</b>	<b>0,59</b>	<b>0,50</b>		<b>1,00</b>	<b>1,20</b>		<b>1,14</b>		<b>5,39</b>
Beregningsteknisk reststigning b)										0,60
Organisationspulje										0,40
ATP										0,02
<b>Forventet lønudvikling i alt</b>										<b>6,41</b>
Øvrige formål x)										0,03
<b>Samlet resultat</b>										<b>6,44</b>

Anm: Reststigningen indeholder den del af lønudviklingen, der skyldes lokal løndannelse samt forskydninger i personalesammensætning, anciennitet mv., forudsat årlig reststigning hhv. a) 0,7% ; b) 0,2%

ATP forhøjelse udmøntes på alle tre områder 1. januar 2016

\* Værn kan kun udmøntes på anførte tidspunkter, og udløses hvis lønstigningen på det offentlige område overstiger lønstigningen i den private sektor

\*\* Udmøntning fra reguleringsordning suspenderet midlertidigt i 2016

x) Barsel til far, psykisk arbejdsmiljø, kompetenceudvikling mv

## **CFU-RESULTATET AF 6. FEBRUAR 2015**

### **OVERENSKOMSTSPERIODE**

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2015.

### **SAMLET ØKONOMISK RAMME**

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 3.

### **ØKONOMI**

De afsluttende forhandlinger ved OK15 var præget af et stærkt ønske fra Finansministeriets side om et opgør med et løngab i lønudviklingen mellem den statslige og den private sektor – en forskydning som opstod i 2008-2009 – samt et ønske om et resultat, der forhindrer, at der med reguleringsordningen kan opstå en lignende forskydning igen.

Finansministeriet mente under forhandlingerne at kunne påvise et endda betydeligt gab i lønudviklingen mellem offentligt ansatte og private ansattes lønudvikling siden 2008, som reguleringsordningen ikke har kunnet udligne. Årsagen til udviklingen skyldes i hovedsagen det "chok", som reguleringsordningen blev udsat for i 2008 med betydelige aftalte lønstigninger i staten samtidig med, at den private lønudvikling gik helt i stå.

Af CFU-forliget fremgår en hensigtserklæring, hvorefter det er en fælles målsætning at bringe den i 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og statslige sektor til ophør i den næstkommende overenskomstperiode (fra 2018 og frem). Det er efter erklæringen en fælles målsætning, at det statslige og private lønindeks med basisår 2008 senest i den næstkommende overenskomstperiode er sammenfaldende.

Med hensigtserklæringen er det ikke Akademikernes opfattelse, at man har vedkendt sig Finansministeriets opfattel-

se af størrelsen på forskellen mellem sektoreernes løn. Akademikerne vurderer, at gabet i lønudviklingen mellem sektorerne er mindre.

Reguleringsordningens formål er at sikre de statsansatte en parallel lønudvikling i forhold til privatansatte, så staten hverken bliver lønførende eller udvikler sig til et sekunda arbejdsmarked. Reguleringsordningen udligner således automatisk 80 pct af forskellen mellem den private og den statslige lønudvikling. Hvis lønudviklingen i den private sektor er højere end i staten øges de centrale lønstigninger i staten. Hvis lønudviklingen derimod er lavere i den private sektor end i staten reduceres den centrale lønstigning i staten.

Der har tidligere været eksempler på, at udmøntningen fra reguleringsordningen er blevet teknisk justeret, fx i forbindelse med Kommunalreformen. Finansministeriet forventer på den baggrund, at organisationerne erkender, at der kan udlignes, da reguleringsordningen teknisk set ikke har kunnet leve op til dens formål siden 2008.

Dette er indholdet af hensigtserklæringen. Centralorganisationerne forventer derfor i den kommende periode at blive involveret i at analysere reguleringsordningen – og dermed er der også en reel mulighed for, at der også efter 2018 findes en reguleringsordning på det statslige område. Forventeligt med en indbygget hurtigere tilpasning til lønudviklingen på det private område.

I økonomiafsnittet i CFU-resultatet er der, som konsekvens af ønsket om en hurtigere tilpasning, indført en nyskabelse i form af et privatlønsværn. Privatlønsværnet betyder en ændring af reguleringsordningen, idet værnet træder i kraft, når den statslige lønudvikling overstiger den private. Opstår den situation, da vil der ikke længere ske en re-

duktion med 80 pct., men med 100 pct. af forskel i lønudvikling.

Endelig indeholder resultatet en suspension af reguleringsordningen i 2016 (det betyder, at reguleringsordningen ikke finder anvendelse i 2016). Det betyder, at eventuelle forskelle mellem den private lønudvikling og den statslige lønudvikling, hvor det private område lønmæssigt udvikler sig bedre i løbet af 2015, ikke slår igennem som generel lønstigning. De statslige lønninger øges således ikke som ellers med 80 pct. af forskellen. Går det den modsatte vej slår privatlønsværnet ind – dette dog reelt først, hvis lønstigningen i den private sektor kommer ned på et historisk lavt niveau.

Til illustration følger nedenfor en oversigt over forskellige illustrative scenarier for, hvornår og hvorledes suspensionen kan slå igennem:

<b>Ny ordning, med neutralisering</b>									
<b>Udmøntning *)</b>	<b>Verdensopsving</b>	<b>Opsving</b>	<b>Forlig</b>	<b>Vækst i 2015</b>	<b>Fremgang</b>	<b>Stilstand</b>	<b>Krisetegn</b>	<b>Global krise</b>	
Lønskøn privat: [2015;2016;2017]	[1,9;4;4]	[1,5;3,0;3,0]	[1,9;2,4;2,4]	[4;2,0;2,0]	[1,5;2,0;2,0]	[1,5;1,5;1,5]	[1,5;1,3;1,3]	[1,3;1;1]	
2015	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	
2016	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	
2017 april	2,94%	2,16%	1,70%	1,38%	1,38%	1,00%	0,81%	0,52%	
2017 december	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,31%	1,12%	0,84%	
<i>Udmøntning i alt OK15</i>	5,7%	4,9%	4,5%	4,1%	4,1%	3,6%	3,2%	2,6%	
<i>Privat lønstigning i alt</i>	9,9%	7,5%	6,7%	8,0%	5,5%	4,5%	4,1%	3,3%	
*) Udmøntning: Sum af generelle lønstigninger og reguleringsordning/værn, afrundet til 1 decimal									
<b>Gammel ordning, med neutralisering</b>									
<b>Udmøntning *)</b>	<b>Verdensopsving</b>	<b>Opsving</b>	<b>Forlig</b>	<b>Vækst i 2015</b>	<b>Fremgang</b>	<b>Stilstand</b>	<b>Krisetegn</b>	<b>Global krise</b>	
Lønskøn privat: [2015;2016;2017]	[1,9;4;4]	[1,5;3,0;3,0]	[1,9;2,4;2,4]	[4;2,0;2,0]	[1,5;2,0;2,0]	[1,5;1,5;1,5]	[1,5;1,3;1,3]	[1,3;1;1]	
2015	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	
2016	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	
2017 april	2,94%	2,16%	1,70%	1,38%	1,38%	1,00%	0,85%	0,62%	
2017 december	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	1,50%	
<i>Udmøntning i alt OK15</i>	5,7%	4,9%	4,5%	4,1%	4,1%	3,8%	3,6%	3,4%	
<i>Privat lønstigning i alt</i>	9,9%	7,5%	6,7%	8,0%	5,5%	4,5%	4,1%	3,3%	

Lønstigningerne i den private sektor i 2015, 2016 og 2017 er i hvert scenarium angivet i [....]. Eksempelvis vises konsekvenserne for lønudviklingen på det offentlige område for hele OK15 perioden med et scenarium [1,9;4;4] - der illustrerer et globalt økonomisk opsving. Dette forudsættes at slå igennem med lønstigninger i den private sektor i de 3 år på hhv. 1,9%, 4% og 4%.

Den første tabel viser, hvorledes den aftalte nye "mekanik" – forstået som kombinationen af reguleringsordningen og privatlønsværnet – vil påvirke den samlede statslige lønudvikling, givet suspensionen/neutraliseringen af udmøntningen i 2016 og givet forligets skøn

om en statslig reststigning på 0,7%. Samt med forskellige antagelser om lønudviklingen i den private sektor.

'Den nederste tabel viser – med de samme antagelser - hvorledes suspensionen ville have påvirket lønudviklingen,

hvis den hidtidige reguleringsordning var blevet bevaret.

Det fremgår bl.a., at suspensionen uanset mekanik vil påvirke lønudviklingen i 2016 ens, samt at værnet primært vil få en betydning, hvis dansk økonomi i perioden udvikler sig dårligere end set siden 2008.

I det absolutte krisescenarium medfører værnet, at staten samlet set ikke bliver lønførende.

### **PARTERNE STYRKER DET CENTRALE OG LOKALE SAMARBEJDE**

Arbejdsgiversidens hovedkrav ved OK15 omhandlede tillid og samarbejde og et af CFUs højstprioriterede krav omhandlede den danske model. Forhandlingerne af disse to krav udmøntede sig i en enighed om et fælles projekt om styrkelse af centralt og lokalt samarbejde. Der var enighed om, at et godt samarbejde og et velfungerende partssystem er væsentlige elementer i udviklingen af statslige arbejdspladser præget af effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen samt motivation og trivsel.

Med projektet vil de centrale parter understøtte udviklingen af arbejdspladserne endnu bedre gennem en øget forståelse af værdien af et godt samarbejde med fælles ansvar, tillid og åbenhed samt kendskab til og respekt for hinandens legitime roller og opgaver. De centrale parter er enige om, at en fokuseret og helhedsorienteret ledelsesindsats, en velfungerende tillidsrepræsentantfunktion og et velfungerende samarbejdsudvalg samt et bredt funderet samarbejde præget af løbende dialog og gensidig respekt er væsentlige forudsætning for en sådan udvikling

Projektet er således et kulturforandringsprojekt, som er opdelt i to faser. Den første fase er en afklaringsfase, hvor de centrale parter drøfter og identificerer forudsætningerne for et godt lo-

kalt samarbejde, herunder hvilke forskellige legitime opgaver og hensyn tillidsrepræsentanten og ledelsen varetager inden for det lokale partssystem, og hvilken betydning gode rammer og kompetencer har i den forbindelse. Første fase afsluttes ved udgangen af 2015.

I anden fase af projektet, som opstartes primo 2016, iværksætter parterne en række fælles indsatser lokalt, ligesom parterne etablerer en partsfælles rådgivning, hvor de centrale parter vil være tilstede på statslige arbejdspladser, når de lokale parter ønsker det. Formålet er at understøtte de lokale parter i at håndtere udfordringer med samarbejdet.

Nogle af initiativerne tager sigte på effektiv understøttelse af det lokale samarbejde. Det vil ske bl.a. ved at bringe statslige arbejdspladser sammen på tværs af erfaringsgrundlag med henblik på gensidigt at kvalificere det lokale samarbejde. Der kan tages initiativer til iværksættelse af udviklingsforsøg med henblik på at videreudvikle det lokale samarbejde på den pågældende arbejdsplads og samtidig opnå erfaringer og inspiration, der kan udbredes til andre arbejdspladser. Andre initiativer tager sigte på at udbrede kendskabet til værdien af et velfungerende lokalt samarbejde, herunder betydningen af kendskab til og respekt for de forskellige legitime roller og opgaver på arbejdspladsen. Her vil parterne udvikle og stille en relevant fælles uddannelse til rådighed for ledere og tillidsrepræsentanter. Uddannelsen træder ikke i stedet for parternes egne uddannelser af tillidsrepræsentanter og ledere.

Parterne vil have fokus på løbende at formidle erfaringer og viden, der indsamles i projektet.

### **ØREMÆRKET BARSEL TIL MÆND**

- **Forældreorlov med løn – 1 uge ekstra til far**

Efter flere forsøg ved overenskomstforhandlingerne lykkes det ved OK15 at aftale en uges yderligere ret til orlov med løn til far, medmødre og mandlige adoptanter.

Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2015 eller senere. Resultatet forudsætter dog, at beskæftigelsesministeren i henhold til ligebehandlingslovens § 13 imødekommer parternes fælles anmodning om fravigelse af princippet om ligebehandling.

### **PSYKISK ARBEJDSMILJØ**

Parterne har aftalt, at man i fællesskab vil sætte fokus på og understøtte de statslige arbejdspladser i deres arbejde med det gode psykiske arbejdsmiljø. Det er første gang, at det er lykket for alvor at adressere psykisk arbejdsmiljø i en overenskomstmæssig sammenhæng.

Problemer med det psykiske arbejdsmiljø kan føre til øget sygefravær, mistrivsel og høj personaleomsætning og til, at arbejdet ikke udføres så godt og effektivt som muligt. Parterne har i aftalen fokus på, at det er væsentligt løbende at være opmærksom på arbejdsmiljøet og at adressere de konkrete udfordringer, hvis der er tegn på dårligt arbejdsmiljø. For at kunne arbejde målrettet og effektivt med det psykiske arbejdsmiljø kræver det, at man har kendskab til alle de faktorer, som konkret kan have en positiv eller negativ betydning for det psykiske arbejdsmiljø. Parterne er enige om at understøtte det fælles lokale arbejde for det gode arbejdsmiljø. Det vil ske med udgangspunkt i de konkrete vilkår på arbejdspladserne, og i en forståelse af, at der er forskel på arbejdspladser, arbejdsopgaver og medarbejdere.

Konkret vil projektet folde sig ud i, at de centrale parter i fællesskab iværksætter en række indsatser lokalt efter at have gennemført en fælles afklaringsfase. Et

yderligere helt centralt element i projektet er, at parterne i fællesskab etablerer et rejsehold, der efter nærmere aftale med de lokale parter kan understøtte arbejdspladserne i at håndtere konkrete udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Det er parternes fælles forståelse, at en dialog mellem de centrale og de lokale parter på den enkelte arbejdsplads om udfordringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø samt inspiration til at håndtere disse kan være en effektiv støtte til det lokale arbejde for et bedre psykisk arbejdsmiljø. Det er disse overvejelser, der ligger bag dannelsen af et rejsehold, ligesom dette samtidig giver de centrale parter viden, der kan komme andre arbejdspladser til gavn. Endelig er der generelt et stort fokus på formidling af erfaringer fra projektet. Dette vil blandt andet ske ved at invitere ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter mv. til informationsmøder.

### **KOMPETENCEUDVIKLING**

Ved overenskomstforhandlingerne i OK13 gennemførte parterne en omfattende ændring af kompetencesekretariatet. Parterne er enige om at fortsætte det videre arbejde indenfor rammerne, som blev skabt ved OK13. Kompetencesekretariatet er de statslige overenskomstparters fælles sekretariat for kompetenceudvikling

Kompetencesekretariatet skal således fortsætte det opsøgende arbejde lokalt. Den igangværende indsats for medarbejderudviklingssamtaler med effekt fortsætter, hvor der i perioden også vil være fokus på medarbejdernes livssituation, eksempelvis seniorers fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet.

Fonden til udvikling af statens arbejdspladser (FUSA) fortsætter således og tilføres 24,6 mio. kr. årligt, samt 0,5 mio. kr. ekstra i det første år.

Heraf afsættes 14,8 mio. kr. årligt til tværgående fokus- og indsatsområder, hvor parterne er enige om følgende områder:

Omstilling, herunder

- Understøttelse af arbejdet med større organisatoriske omstillingsprocesser
- I arbejdspladsprojekter kan der i ganske særlige tilfælde gives støtte til kompetenceafklaring af overtallige medarbejdere

Organisatorisk udvikling

- Understøttelse af større projekter med fokus på den organisatoriske tilstand og udvikling.

Herudover kan parterne i perioden beslutte andre særlige indsatsområder.

De tilbageværende midler i FUSA, som udgør 9,8 mio. kr. årligt fordeles på centralorganisationernes områder til brug for særlige gruppevis fokus- og indsatsområder:

- På Akademikerområdet i alt 4,6 mio. årligt
- På LC/co10s område i alt 2,9 mio. kr. årligt
- På OAOs område i alt 2,3 mio. kr. årligt

Kompetencefonden fortsætter ligeledes og tilføres 32,8 mio. kr. årligt, samt yderligere 0,6 mio. det første år.

Som noget nyt og efter ønske fra organisationerne er det aftalt, at der i forbindelse med fordelingen af midler fra Kompetencefonden til ministerier og styrelser skal arbejdes for lokal opmærksomhed på, at midlerne kommer fra partsystemet, er et supplement til den lokale indsats for kompetenceudvikling og at midlerne skal udmøntes i overens-

stemmelse med parternes aftale om Kompetencefonden, hvor der bl.a. andet lægges vægt på, at der lokalt er en kompetencestrategi.

### **SAMARBEJDSSEKRETARIATET**

Samarbejdssekretariatet videreføres uændret. Samarbejdssekretariatet er et partsfællessekretariat, hvis opgaver er at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene

### **ATP**

Med virkning fra den 1. januar 2016 har parterne aftalt en generel ATP forhøjelse, der svarer til de satsforhøjelser, der blev anbefalet af DA-LO ved forårets forlig i den private sektor.

Ansatte efter Akademikeroverenskomsten er forholdsmæssigt forhøjet med det samme som de øvrige grupper, men er fortsat som den eneste gruppe i CFU ikke på højeste sats.

### **OPSPARINGS-DAGE (TIDLIGERE IKKE AFVIKLET AFSPADSERING SOM BLEV TIL OMSORGS-DAGE)**

Hidtil har det været således, at medarbejdere, som ikke fik afviklet afspadsering indenfor fristen – typisk et år, kunne vælge at konvertere denne uforbrugte afspadsering til omsorgsdage – dog oftest med et maksimum af timer pr år. I forbindelse med fratræden, bortfaldt disse imidlertid, uanset hvor mange timer medarbejderen over tid har akkumuleret.

Parterne har ved OK15 aftalt, at denne ordning ændres. Afspadsering som ikke er afviklet indenfor fristen ændres til opsparingsdage/timer. Der kan indføres et maksimum herfor, som dog ikke må være under 74 timer årligt. Tidspunktet for afvikling heraf fastsættes efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og medarbejderen. Modsat tidligere så udbetales opsparede timer efter den nye



ordning ved fratræden med den timeløn, som medarbejderen har på fratrædelsestidspunktet. Hvis der er opsparet mere en 74 timer pr. år, kan ansættelsesmyndigheden dog kræve at disse afvikles i opsigelsesperioden. Ordningen kommer også til at gælde for allerede opsparede omsorgsdage, som med denne aftale ændres til opsparingsdage.

## **CHEFER VILKÅR FOR ANSÆTTELSE AF CHEFER**

Parterne er enedes om, at man i perioden indtil januar 2016 vil drøfte perspektiverne og afsøge mulighederne for at fastsætte nye rammer for ansættelse af chefer.

Motivationen bag drøftelserne er, at parterne har en fælles erkendelse af, at chefområdet over tid har udviklet sig med forskellige ansættelsesgrundlag og til dels ugenomsigtige lønstrukturer med elementer, der ikke i alle tilfælde virker efter hensigten.

Der er tre temaer, der særligt tages afsæt i ved drøftelserne.

### *Fleksibilitet og fornyelse*

En ny aftale skal på den ene side kunne tilbyde løn- og ansættelsesvilkår, der giver gode muligheder for at rekruttere og fastholde højt kvalificerede chefer i staten og på den anden side give fleksible rammer for løbende fornyelse, udvikling og tilpasning af ledelsesstruktur og sammensætning af cheflaget, således at de statslige institutioner til enhver tid kan leve op til ændringer i krav og behov. Ansættelsesgrundlaget skal basere sig på almindelige ansættelsesretlige regler samt på at det er et anliggende mellem den enkelte chef og ansættelsesmyndigheden at aftale konkrete vilkår inden for aftalens rammer, herunder ansættelsesvarighed. En ny cheftale skal indeholde aftalte rammer for forsvarelige aftaler om fratrædelse eller overgang til anden stilling/funktion, der

understøtter behovet for fleksibilitet og mobilitet.

### *Dækningsområde*

Aftalens dækningsområde som parterne er enige om, er chefer i de statslige institutioner undtagen DSB og det selvejende område. Parterne er dog enige om at drøfte perspektiverne for, at aftalen kan komme til at dække alle områder. Der er endvidere enighed om, at aftalen skal omfatte alle stillinger, der hidtil er klassificeret i lr. 37 eller derover – herunder stillinger, der har været omfattet af rammeaftale om kontraktansættelse af chefer. Herudover er der intention om, at også andre chefstillinger skal kunne omfattes – hvorledes dette kan gennemføres og afgrænses, drøftes i afsøgningsfasen.

### *Løn*

Der er en ambition om en enkel lønmodel, hvor chefen selv aftaler løn- og ansættelsesvilkår. Hittidige regler om klassificering/indplacering ophører. Indplacering af stillingsniveauer er en central del af de afsøgende drøftelser. Det er for begge parter centralt, at der vil være transparens i løndannelsen, ligesom det er forudsat, at der vil være adgang til relevant lønstatistik for chefer.

Såfremt parterne kan nå til enighed, udsendes aftalen inden 1. juli 2016.

## **FRATRÆDELSSEBELØB VED ÅREMÅLSANSÆTTELSE**

Parterne har indgået aftale om en ændring af åremålsaftalen. Ændringen betyder, at ansatte som i forbindelse med udløb af en åremålsansættelse, fortsætter i et ansættelsesforhold indenfor ansættelsesområdet i samme stilling, i en chefstilling eller i anden tilsvarende eller højere stilling ikke ydes fratrædelsesbeløb.

Krav om ændring af åremålsaftalen var stillet af Finansministeriet. Motivationen bag kravet har været at undgå, at der

fremadrettet ikke igen opstår kritik i medierne, når statslige ledere modtager fratrædelsesbeløb og samtidig fortsætter på topposter i staten.

#### **AFLØNNING AF DOMMERE M.FL.**

Det er aftalt, at der pr. 1. januar 2016 udmøntes 3,6 mio. kr. og igen pr. 1. januar 2017 udmøntes 3,6 mio. kr. til grupper, der er omfattet af Domstolsstyrelsens cheflønspulje.

#### **DOKS**

Der er enighed om at undtage grupper af tjenestemænd i folkekirken fra puljestyring i aftale om lokalløn og chefløn.

Baggrunden er, at DOKS ved OK13 aftalte, at der i perioden skulle gennemføres ny løn for gruppen. Efter endt forhandling med ressortministeriet, var Finansministeriet ikke indstillet på at godkende det indstillede lønsystem af parterne, idet Moderniseringsstyrelsen har ændret politik i forhold til bilag M.

På den baggrund har parterne aftalt en model, hvor gruppen undtages fra puljer både chefløn- og lokallønspuljer, således at der kan ske løndannelse udenfor pulje for hele gruppen.

#### **LØNSTATISTISK PÅ FORSVARETS OMRÅDE**

Der har i den mellemliggende overenskomstperiode været en række eksempler på vanskeligheder med at trække retvisende løndata på forsvarets område, som bl.a. har betydet, at Forsvarets medarbejdere har fremstået som højere lønnet end andre grupper, som man har sammenlignet med. Det er mellem parterne aftalt, at der skal ske en kortlægning af følgende:

1. hvilke tekniske muligheder/begrænsninger er der for at give adgang til lønstatistik på det lokale niveau – niveau III eller dybere – til brug for de lokale lønforhandlinger.

2. løndele/tillæg og tilhørende timer, der er aftalt ydet ved tilkøb af mere arbejdstid end dagsnormen. Det kortlægges, hvorledes disse indgår/registreres i forsvarrets løndata-base og forhandlingsdatabasen.

Arbejdet afsluttes inden 30. juni 2015.

#### **AFTALE OM LØNFRADrag/-BEREGNING FOR TJENESTEMÆND**

Parterne er enige om, at aftale af 14. maj 1985 om lønfradrag/-beregning som ændret ved tillægsaftale af 20. januar 1987 opdateres redaktionelt. Parterne er endvidere enige om at se på mulighederne for en forenkling/justering af de beregningsprincipper, der er fastsat i aftalen. Man vil bestræbe sig på, at drøftelserne kan afsluttes inden udgangen af 2015.

#### **FORHØJELSE AF MINIPENSION**

Parterne i CFU var enige om at rejse krav ved OK15 om et lavlønsprojekt i staten. Dette krav ville Moderniseringsstyrelsen imidlertid ikke imødekomme. I stedet blev der indgået aftale om en forhøjelse af minipension til lavlønsgrupper på OAOs område.

#### **LOKALLØNSPULJER**

LC og CO10 har opskrevet lokallønspuljerne for en række institutioner. Opskrivningen er finansieret af restpuljemidler.

#### **BODSFASTSÆTTELSE**

Parterne er enige om, at ved indgåelse af forlig (bod) i sager om brud på ansættelsesmyndighedens pligt til at underrette organisationerne om afskedigelser tages der i overensstemmelse med arbejdsretslovens hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Det følger af overenskomstens fælles regelsæt, at ansættelsesmyndigheden skal meddele enhver afskedigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for afskedigelsen. Hvis den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansæt-

telsesmyndigheden i mere end 5 måneder, skal ansættelsesmyndigheden samtidig give skriftlig meddelelse om afskedigelsen til organisationen. Det er manglende overholdelse af denne bestemmelse og en for nogle områder standardpræget praksis, der bliver adresseret i formuleringen.

### **AFSKEDIGELSER I FORBINDELSE MED STØRRE OMSTILLINGER**

Ved OK13 tilkendegav Finansministeriet, at man i sin rådgivningsvirksomhed i forhold til ministerier og styrelser vil være opmærksom på cirkulærebemærkningen til fællesoverenskomsterne om, at det henstilles, at institutionerne i forbindelse med ansættelse af personale overvejer at genansætte personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, for eksempel på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytninger. Dette gælder særligt i forbindelse med større omstillingsprocesser, hvor der inden for opsigelsesperioden for overtallige medarbejdere viser sig behov for at opslå stillinger i organisationen.

Ved OK15 har Finansministeriet i forlængelse heraf tilkendegivet, at Finansministeriet tilsvarende i sin rådgivningsvirksomhed vil være opmærksom på institutionernes mulighed for at tilbagekalde en opsigelse i opsigelsesperioden.

## **AKADEMIKER-RESULTATET AF 6. FEBRUAR 2015 PÅ DET STATSLIGE OMRÅDE**

Der blev den 6. februar 2015 opnået enighed mellem Finansministeriet og Akademikerne om fornyelse af overenskomsten for akademikerne i staten (Akademikeroverenskomsten) og af overenskomsterne for gymnasieagister og for læger for en periode af 3 år fra 1. april 2015.

Fornyelsen sker på de vilkår, der er aftalt i CFU-forliget, idet hovedparten af CFU-forligets elementer er overført til Akademikernes overenskomstområde. Overenskomstforliget indeholder herudover følgende elementer:

### **LOKAL LØNDANNELSE**

Parterne er enige om sammen at sætte fokus på anvendelsen af rammerne for lokal løndannelse (bilag 8 i Akademikeroverenskomsten), ligesom parterne er enige om at drøfte, om der er behov for, at rammerne justeres.

Det er en fælles ambition, at de centralt aftalte bestemmelser skal give gode rammer for den lokale løndannelse, således at løndannelsen i praksis kan være med til at understøtte motivation og en effektiv udførelse af kerneopgaven. Det er endvidere væsentligt for funktionaliteten af lønsystemet, at man lokalt har et velfungerende samarbejde om både løndannelsen og lønprocessen, herunder forhandlingsprocessen.

Med opstart i efteråret 2015 vil parterne sætte fokus på, hvordan man kan inspirere og underbygge den praktiske anvendelse af rammerne for lønsystemet, ligesom parterne vil drøfte, om der er behov for, at rammerne for lønsystemet i bilag 8 justeres.

### **DÆKNINGSOMRÅDET**

Der er enighed om, at det præciseres i overenskomsten, at fællesoverenskomsten omfatter akademikere, der er ansat

i stifter, ved Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter samt i de i Kirkeministeriet godkendte akademiske stillinger som fælles konsulenter ved flere menighedsråd. Det er meddelt Moderniseringsstyrelsen, at Folkekirkens Uddannelses- og Videnscenter i det hele er grænsedraget til Præsteforeningen. Hittidig praksis vedrørende timelærere berøres ikke.

Endelig er parterne enige om, at denne præcisering ikke ændrer på den konstaterede uenighed mellem parterne om overenskomstens rækkevidde på det folkekirkelige område.

### **SAMMENSKRIVNING AF OVERENSKOMSTER**

Overenskomst for akademikere i staten og overenskomst for akademikere under IDA's og DdL's forhandlingsområde sammenlægges. Særbestemmelser i de enkelte overenskomster videreføres.

### **KOMPETENCEUDVIKLING, DESIGN OG LEDELSE AF PROJEKTER NETVÆRK**

På baggrund af erfaringerne fra et tidligere på DTU gennemført partsprojekt med IDA og DDL om design og ledelse af projekter i netværk er parterne enige om at se på at iværksætte et tilsvarende projekt i løbet af overenskomstperioden på Akademikernes område med henblik på at kvalificere akademiske projektledere inden for design og ledelse af projekter i netværk. I overvejelserne skal blandt andet indgå en nærmere vurdering af indhold, omfang og antal deltagere samt forventet udgift ved gennemførelse. Gennemførelse af projektet finansieres af FUSA.

### **ERHVERVSGYMNASIER**

#### *Anerkendelse af den gode undervisning*

Parterne er enige om at igangsætte et projekt ultimo 2015 med fokus på, hvorledes man kan anerkende og belønne den gode undervisning på erhvervsgymnasierne. Der afholdes en række work-

shops for ledere og tillidsrepræsentanter, hvor deltagerne kan inspirere hinanden til at arbejde med lokal løndannelse og andre former for anerkendelse, samt finde frem til de lokale eksempler.

Projektet afsluttes med, at de centrale parter laver en fælles opsamling, som formidles til erhvervsgymnasierne.

Projektet gennemføres af de centrale parter i samarbejde med Undervisningsministeriet og Danske Erhvervsskoler – ledere.

## **ERHVERVSAKADEMIER OG PROFESSIONSHØJSKOLER, SAMT MARITIME UDDANNELSER**

### *Rektorstillingen på UC Sjælland*

Med virkning fra 1. maj 2015 ændres indplaceringen af stillingen fra basislønttrin 1 til basislønttrin 2 i organisationsaftale om stillinger som rektor ved professionshøjskoler.

### *Anerkendelse af den gode undervisning*

Parterne er enige om at igangsætte et projekt ultimo 2015 med fokus på, hvorledes man kan anerkende og belønne den gode undervisning på erhvervsakademier og professionshøjskoler.

Parterne vil gennemføre en lønrejse til 2-3 erhvervsakademier og 2-3 professionshøjskoler med henblik på at få kendskab til og dialog med institutionerne om, hvordan de anvender den lokale løndannelse til at motivere og anerkende undervisere.

Projektet afsluttes med, at de centrale parter laver en fælles opsamling, som formidles til erhvervsakademierne og professionshøjskolerne.

Projektet gennemføres af de centrale parter i samarbejde med Uddannelsesministeriet.

### *Det Maritime område*

Parterne har aftalt, at i forbindelse med ikrafttrædelse af ny stillingsstruktur – den nugældende stillingsstruktur for erhvervsakademier og professionshøjskoler, som finder sted tidligst 1. august 2015 og senest 1. november 2015 overgår de maritime uddannelsesinstitutioners undervisergrupper fra kvartalsnorm til årsnorm. Der etableres et system til løbende tidsregistrering. Indtil stillingsstrukturens ikrafttræden gælder de hidtidige regler i bilag 6 punkt 40-44.

Ændring af arbejdstidsreglerne omfatter undervisere med opgaver indenfor følgende områder:

- Undervisning ved erhvervsakademier og professionsbacheloruddannelser
- Efter- og videreuddannelse i tilknytning hertil og på mindst samme niveau
- Forsknings- og uddannelsesaktiviteter i relation til uddannelser, eftervidereuddannelser samt erhverv og professioner
- Forsknings samarbejde

Gruppen bliver fremadrettet dækket af akademikeroverenskomstens almindelige arbejdstidsbestemmelse for undervisningsområderne på årsnorm, hvor indberetning om merarbejde og fastsættelse af merarbejdets omfang skal ske mindst én gang årligt (årsnorm).

Afspadsering bør være tildelt den ansatte inden udløbet af det år, der ligger umiddelbart efter det tidspunkt, hvor merarbejdets omfang er opgjort. Bestemmelserne i overenskomstens § 14, stk. 5, afsnit 2 og 3, om afvikling af afspadsering finder ikke anvendelse.

Følgende bestemmelser udgør af overenskomsten, når de nye arbejdstidsregler træder i kraft:

Til lærere ved maskinmesterskoler, der som led i ansættelsesforholdet har pligt

til at udføre skemalagt undervisning ved flere tjenestesteder samme dag, ydes der godtgørelse for transporttid mellem undervisningsstederne for de dage, hvor:

- a) Transporten mellem undervisningsstederne sammenlagt er over 8 km., og
- b) Transporten foretages i perioder, hvor underviseren ikke er skemalagt.

Godtgørelsen ydes som et særligt tillæg, der udbetales månedsvis bagud på grundlag af en konkret opgørelse af antallet af transportdage. Tillægget udgør 140,87 kr. pr. undervisningsdag.

Den mellem Finansministeriet og Stats-tjenestemændenes Centralorganisation II indgåede aftale af 7. december 1993 om ulempeydelse til lærere og ledere ved erhvervsskoler og maskinmesterskoler finder tilsvarende anvendelse for så vidt angår akademiske lærere. Ved eksamination, reeksamination samt eksamination af privatister på maskinmesterskolernes område vederlægges beskikkede og særligt tilkaldte censorer efter Finansministeriets cirkulære om censorvederlag.

#### *Nyansættelser*

I forbindelse med indførelse af erhvervsakademierne og professionshøjskolernes stillingsstruktur på det maritime område er der aftalt tillægsforhøjelser af adjunkt- og lektortillæggene med virkning for **nyansættelser** fra tidspunktet, hvor stillingsstrukturen er sat i kraft, samt indførelse af stillingskategorien docent.

- Adjunkter: 42.000 kr. årligt
- Lektorer: 83.000 kr. årligt

Docenter: 471.800 kr. i basisløn. Til docenter aftales tillæg lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes tillæg på 40.000 kr. i årligt grundbeløb. Docenter

følger § 2, litra a, b og c, samt §§ 3 og 4 i fællesoverenskomstens bilag 4 om special- og chefkonsulenter.

#### *Allerede ansatte*

Undervisere, som ikke bliver omfattet af den nye stillingsstruktur, fordi de ikke underviser på erhvervsakademi- eller professionsbachelor-niveau, fortsætter på hidtidige vilkår

Allerede ansatte undervisere på erhvervsakademi- og professionsbachelor-niveau fortsætter på hidtidige vilkår. Der er dog aftalt en række justeringer.

Adjunkter kan vælge at overgå til ny stillingsstruktur senest et år efter stillingsstrukturens ikrafttræden og bedømmes efter denne. Vælger adjunkten ikke at overgå til den nye stillingsstruktur, fortsætter adjunkten sit adjunktur efter den hidtidige stillingsstruktur og bedømmes herefter.

Allerede ansatte adjunkter og lektorer, som er omfattet af enten Søfartsstyrelsens notat af 17. december 2001 om stillingsstruktur på maritime uddannelsescentre og Søfartsstyrelsens notat af 6. august 1999 om stillingsstruktur ved navigationsskoler oplever følgende ændringer: Adjunkttillægget ændres til 34.700 kr. årligt.

Lektorer på gammelt og nyt lønsystem ydes udover nuværende lektortillæg et tillæg på 5.800 kr., dog således, at den samlede tillægssum af de to tillæg (lektortillægget, evt. aftalt størrelsesmæssigt lokalt og tillægget på 5.800 kr.) ikke overstiger 83.000 kr.

Allerede ansatte hjælpelærere fortsætter tillige på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår.

Opnås en positiv bedømmelse af, om hjælpelæreren egner sig til videre uddannelse som adjunkt overgår hjælpelæreren til ansættelse som adjunkt under

opkvalificering efter den nye stillingsstruktur.

Lærere ansat på Navigationsskolerne før 1. august 1999 ydes et tillæg på 17.700 kr.

*Tjenestemand- og tjenestemandslignende ansatte*

Resultatet implementeres også for disse grupper.

*Navigationsskoler, som ikke omfattes af ny stillingsstruktur*

Aftale om løn- og ansættelsesvilkår på navigationsskoler videreføres for navigationsskoler, som ikke omfattes af ny stillingsstruktur.

## **UDDANNELSES- OG FORSKNINGS-MINISTERIET OG KULTURMINISTERIETS OMRÅDE**

Ved OK15 enedes parterne om at lande en hel række stillingsstrukturprojekter, som rækker helt tilbage til forhandlingsresultaterne ved OK11 og OK13 efter en aftalemodel, som kendes fra professionshøjskolerne, hvor stillingsstrukturen udsendes i bekendtgørelse og aftaledelen fremgår af fællesoverenskomstens bilag 6. Ændringerne vil træde i kraft i forbindelse med ministeriets udsendelse af nye stillingsstrukturer, dog tidligst 1. august 2015 og senest 1. november 2015.

Parternes enedes endvidere om en aftale, hvorefter stillingsstrukturen fra 2013 på universiteterne nu implementeres ved sædvanlig aftale.

*Universiteter*

Stillingsstrukturen fra 2013 implementeres ved protokollat i overenskomsten med en ikrafttræden 1. september 2013.

Der sker endvidere en forhøjelse af seniorrådgivertillægget fra 87.900 kr. til 89.100 kr. Denne ændring gælder også for tjenestemænd.

*Arkitektskoler, designskoler og konservatorskolen*

Parterne er enige om en række fælles bestemmelser, som fremadrettet dækker *det samlede område - Arkitektskoler, designskoler og konservatorskolen* - og bringer tillægsniveauer og stillingskategorier på niveau med universiteterne med få tilpassede undtagelser.

Ved **nyansættelser** ydes følgende tillæg

- Videnskabelig assistent 37.200 kr.
- Adjunkt 49.300 kr.
- Postdoc 49.300 kr.
- Lektor 89.100 kr.

Til professorer med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 kr.

Ved overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et evt. udligningstillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som professor med særlige opgaver. Efter udløbet af ansættelsesperioden som professor med særlige opgaver overgår pågældende til ansættelse og aflønning som lektor.

Til professorer ydes en løn svarende til lønramme 37. Moderniseringsstyrelsen har under forhandlingerne tilkendegivet at området her er undtaget stillingskontrollen, ligesom det øvrige universitetsområde.

Til studieadjunkter og studielektorer ydes nedenstående tillæg:

- Ved ansættelsen 34.100 kr.
- Efter tre års ansættelse 43.900 kr.
- Studielektorer 71.800 kr.

Der er aftalt ret til at forlænge adjunktstillinger ved barsel, og mulighed for at forlænge ved sygdom.

### **NEDENFOR FØLGER EN OPREGNING AF DE FORHOLD, DER ER AFTALT SÆRSKILT FOR ALLEREDE ANSATTE PÅ DE OPRINDELIGE OMRÅDER.**

#### *Ved Arkitektskolerne*

Tillæg til **allerede ansatte** lektorer ved arkitektskolerne forhøjes fra 87.900 kr. til 89.100 kr.

#### *Ved Konservatorskolen*

Konservatorskolen tilpasses til tillægsstrukturen på arkitektskolerne, hvilket betyder for de **allerede ansatte**:

- Tillægget til adjunkter forhøjes fra 39.300 kr. til 49.300 kr.
- Tillægget til lektorer forhøjes fra 59.000 kr. til 89.100 kr.
- Tillægget til studieadjunkter med mere end tre års anciennitet forhøjes fra 34.100 kr. til 43.900 kr.
- Tillægget til studielektorer ved Konservatorskolen forhøjes fra 52.400 kr. til 71.800 kr.

Ved forhøjelsen af de centralt aftalte tillæg for allerede ansatte modregnes forhøjelsen i eventuelle lokalt aftalte tillæg. Følgende tillæg er dog undtaget fra modregning, ligesom udligningstillæg i forbindelse med overgang fra gammelt lønsystem ikke berøres:

- Funktionstillægget på 17.000 kr. for varetagelse af funktionen som afdelingsbestyrer
- Funktionstillægget på 13.100 kr. for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.

For de øvrige ansatte bevares hidtidige løn- og ansættelsesvilkår.

#### *Ved Kunstakademiets Designskole og Designskolen Kolding*

Området har ikke tidligere været omfattet af stillingsstruktur.

**Allerede ansatte** undervisere ved Kunstakademiets Designskole og Designskolen Kolding fortsætter på hidtidige løn- og ansættelsesvilkår, dog kan den enkelte underviser vælge inden den 1. august 2016 at lade sig studielektorbedømme efter den nye stillingsstruktur. Institutionen fastsætter i så fald en studieadjunktperiode.

Er studielektorbedømmelsen negativ, skal institutionen tilbyde underviseren en forlængelse af bedømmelsesperioden med op til to år med henblik på en fornyet bedømmelse i tilknytning hertil. I så fald skal underviseren senest seks måneder før den forlængede bedømmelsesperiodes udløb anmode om fornyet studielektorbedømmelse. Er denne 2. bedømmelse negativ, eller undlader underviseren at anmode om studielektorbedømmelse inden for den fastsatte frist, skal institutionen umiddelbart herefter iværksætte en afskedigelse efter overenskomstens regler. I studieadjunktperioden omfattes de ansatte af de løn- og ansættelsesvilkår, der gælder for studielektorer.

Ved indplacering på stillingsstrukturen modregnes eventuelle lokalt aftalte kvalifikations- og funktionstillæg samt eventuelle udligningstillæg i studielektortillægget. Undtaget fra denne modregning er følgende lokalt aftalte tillæg:

På Det Kongelige Danske Kunstakademis Skole for Design:

- Tillægget for varetagelse af funktionen som programansvarlig.
- Det ikke-pensionsgivende funktionstillæg på 49.300 kr. for varetagelse af udvikling og koordinering af it-baseret undervisning, it-



projektarbejde og generel it-udvikling.

- Funktionstillægget på 13.100 kr. for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.

På Designskolen Kolding

- Funktionstillægget for varetagelse af de ledelsesmæssige aspekter af faglederopgaven.

*Arkiver, biblioteker, museer mv.*

Ved **nyansættelser** ydes følgende tillæg

- Videnskabelig assistent 37.200 kr.
- Forsker 49.300 kr.
- Projektforsker 49.300 kr.
- Postdoc 49.300 kr.
- Seniorforsker 89.100 kr.
- Projektseniorforsker 89.100 kr.
- Seniorrådgiver 89.100 kr.

Til professorer med særlige opgaver aftales tillægget lokalt. Opnås der ikke enighed om andet, ydes et tillæg på 171.700 kr.

Ved overgang til ansættelse som professor med særlige opgaver overgår medarbejdere, der er ansat på det gamle lønsystem, til det nye lønsystem. Et evt. udligningstillæg, der ydes i forbindelse med overgangen, modregnes i det tillæg, der er knyttet til ansættelsen som professor med særlige opgaver. Efter udløbet af ansættelsesperioden som professor med særlige opgaver overgår pågældende til ansættelse og aflønning som lektor.

Til forskningsprofessorer ydes en lønsvarende til lønramme 37.

Der er aftalt ret til at forlænge adjunktstillinger ved barsel, og mulighed for at forlænge ved sygdom.

For **allerede ansatte** ændres tillægsniveauerne således:

- Tillæg til seniorforskere og seniorrådgivere forhøjes fra 87.900 kr. til 89.100 kr.
- Tillæg til projektseniorforskere ved arkiver, biblioteker, museer mv. forhøjes fra 81.400 kr. til 89.100 kr.
- Stillingen som forskningsprofessor gøres permanent.

For øvrige allerede ansatte forskere, herunder forskningsassistenter eller kandidatstipendiater, opretholdes uændrede løn- og ansættelsesvilkår.

Forskningsprofessorer opretholder uændrede løn- og ansættelsesvilkår, så længe ansættelsen varer. Eventuel forlængelse af ansættelsen sker på de vilkår, som var gældende ved ansættelsen.

## **ØVRIGE OVERENSKOMSTOMRÅDER**

### **OVERENSKOMST FOR LÆRERE OG PÆDAGOGISKE LEDERE VED GYMNASIESKOLER MV.**

Parterne er her enige om, at igangsætte to projekter i perioden.

Det første projekt "Dialog og Samarbejde på de gymnasiale arbejdspladser", er et projekt som dækker hele det gymnasiale område. Projektet gennemføres af Moderniseringsstyrelsen, GL, Djøf, IDA og lederforeninger.

Formålet med projektet er at fremme samarbejde og dialogen på skolerne, således at kerneopgaven løses bedst muligt via:

- Udvikling af et tillidsbaseret samarbejde, der fremmer dialogen om den pædagogiske praksis og skolens strategi.
- Udvikling af forskellige veje til at fremme samarbejdet mellem ledere og lærere.

- Udvikling af kompetencer, der bidrager til at understøtte skolernes strategi

Det andet projekt "Dialogmøder om tidsregistrering", er et projekt, som dækker de almene gymnasier og hf. Projektet gennemføres af Moderniseringsstyrelsen, GL og lederforeningen.

Det har været en stor omstilling for både ledere og lærere at få tidsregistrering til at leve i dagligdagen. Parterne vil derfor i fællesskab i perioden iværksætte dialogmøder med ledere tillidsrepræsentanter og lærere om implementering af de nye arbejdstidsregler med særligt fokus på tidsregistrering. Parterne vil besøge 6-8 almene gymnasier og hf.

Endvidere har Finansministeriet tilkendegivet overfor GL, at Moderniseringsstyrelsen udsender en ny vejledning i tidsregistrering. I vejledningen vil der blive sat fokus på, hvordan tidsregistreringssystemet kan indrettes og anvendes gennem bl.a. gode eksempler fra både undervisningssektoren og andre akademiske arbejdspladser. Vejledningen vil bl.a. adressere:

- Hvad intentionen med tidsregistrering er
- Hvordan man som leder kan gå i dialog med læreren om arbejdsopgaver og tidsregistrering
- Hvordan man som leder løbende forholder sig til tidsregistreringen, herunder hvordan man håndterer en godkendelsesprocedure
- Hvordan der kan være sammenhæng mellem tidsregistrering og merarbejde
- Hvordan man rent teknisk kan indrette et tidsregistreringssystem
- Hvordan man kan anvende tidsregistrering som et styringsredskab

## **OVERENSKOMST FOR SPECIALLÆGER I STATEN**

Parterne er enige om i perioden at afsøge mulighederne for at forenkle den nuværende aflønning af speciallægekonsulenter med et nyt lønsystem. Der er endvidere enighed om, at speciallæger omfattes af følgende bestemmelser i det fælles regelsæt om bestemmelser vedrørende forhandlingsprocedure ved afskedigelse, indbringelse for faglig voldgift og bortvisning (jf. akademikeroverenskomsten §§ 21, 22 og 23).

Parterne er enige om at ændre § 13, stk. 1, til følgende: "Læger har ret til 2 ugers tjenestefrihed uden løn om året til deltagelse i videnskabelige møder, kurser samt anden efter- og videreuddannelsesvirksomhed. Deltagelse meddeles den ansættende myndighed i god tid. For sessions-læger gælder dog, at deltagelse kun kan finde sted i de sessionsfrie perioder, medmindre andet aftales med den ansættende myndighed."

## **OVERENSKOMST FOR LÆGER I STATEN**

Parterne er enige om i perioden at foretage en redaktionel gennemgang af overenskomsten for at ajourføre bestemmelser og for at sikre overensstemmelse med tilsvarende bestemmelser i akademikeroverenskomsten. Der optages samtidig forhandlinger om at harmonisere ansættelsesperioder for reservelæger og kliniske assistenter samt vilkår for læger i uddannelsesstillinger, hvad angår barsel og sygdom.

Parterne vil i perioden afdække og drøfte eventuelle strukturelle problemstillinger i lønvilkårene for læger i uddannelsesstillinger.

## **DOKS**

Det er mellem parterne aftalt, at relevante dele af Akademikerforliget overføres til DOKS. Det er endvidere aftalt, at parterne i perioden optager forhandling

om overenskomstdækning af BA i kirke-  
musik.

### **SÆRLIGT OM OVERENSKOMST FOR ORGANISTER (FÆLLES MED CO10)**

Parterne har aftalt en permanentgørelse af forsøgsordning om særlige forhandlingsregler, ligesom der er sket en tilpasning af formuleringerne af løndele. Parterne har endvidere i fællesskab formuleret et fortolkningsbidrag om overgang til og indenfor organistoverenskomsten på grund af uddannelse.

Det er mellem parterne aftalt, at relevante dele af akademiker- og CFU-forligene overføres til overenskomst for organister

### **HOD**

#### *Tjenestemænd*

Parterne er enige om, at officerstillægget videreføres uændret. Parterne er herudover enige om forbedringer af mulighederne aftale af personlige tillæg, hvor den individuelle forhandlingsret videreføres og gruppen, der omfattes heraf udvides. De personlige tillæg der aftales vil fremover være varige og som udgangspunkt pensionsgivende.

Uddannelsesstillægget ændret således, at det ikke længere knyttes til en bestemt uddannelse, men til et stillingsniveau.

Endelig har parterne enige om, at der i forbindelse med redaktionen af overenskomsten kan aftales forenklinger og redaktionelle ændringer.

I perioden vil parterne drøfte den fremtidige forvaltning af M322 og anvendelsen af et eventuelt provenu.

#### *Overenskomstansatte*

For officerselever sker der en omlægning fra løn uden pension til løn med pension på 3 procent

## **RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLESKABET OG KL AF 16. FEBRUAR 2015**

### **OVERENSKOMSTPERIODE**

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2015.

### **SAMLET ØKONOMISK RAMME**

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 3.

### **ØKONOMI**

Også på det kommunale område er der opnået enighed om at omlægge reguleringsordningen til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og privatlønsværnet". Ordningen indebærer – jf. i øvrigt også afsnittet om økonomi i CFU-resultatet af 6. februar 2015 (side Y) – at såfremt den kommunale lønudvikling har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen (positiv udmøntning), hvorimod der finder en negativ udmøntning sted på 100% af forskellen, såfremt den kommunale lønudvikling har ligget over den private sektors lønudvikling (privatlønsværnet).

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.

I en hensigtserklæring har KL imidlertid tilkendegivet, at det er KL's målsætning, at bringe i den 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og kommunale sektor til ophør i den næstkommende periode (fra 2018 og frem) og heroverfor har Forhandlingsfælleskabet tilkendegivet, at den kommunale lønudvikling ikke har ligget over lønudviklingen i den private sektor, hvilket skyldes, at reguleringsordningen regulerer lønudviklingen med tidsforskydninger.

### **MED, TR OG AKUT**

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. Der er således enighed om, at 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,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til indflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens 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 derved også ændre den lokale aftales ordlyd som følge heraf.

Ved uenighed i hovedudvalget inddrages de centrale parter, der i den forbindelse tager stilling til, hvorledes konkret vejledning kan ydes til de lokale parter.

Herudover er der enighed om, at den nuværende praksis i forhold til parternes håndhævelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering ophører, hvilket ikke ændrer på, at de lokale MED-aftaler fortsat skal følge MED-rammeaftalens indhold for så vidt angår organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Parterne er endvidere enige om, at det er vigtigt med en fælles anerkendelse og opbakning til Den Danske Model, hvorfor der iværksættes et projekt med henblik på bl.a. at skabe fælles billeder hos de centrale parter af, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne fungerer og skal fungere i fremtiden. Herudover drøfter parterne visionen for fremtidens MED-system og lokale partssystem (TR-leder) samt eventuelle "her og nu initiativer", der kan understøtte den lokale dialog og samarbejde f.eks. i form af inspiration og formidling af eksempler på god samarbejdspraksis.

Endelig er der enighed om, at AKUT-bidraget og lokal AKUT reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

### **PSYKISK ARBEJDSMILJØ**

Der er mellem parterne enighed om, at et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for produktivitet og kvalitet i den kommunale sektor og for, at ledere og medarbejdere føler et fælles ansvar for at finde løsninger på hverdagens opgaver og problemer. Et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig brik til, at kommunernes ledere og medarbejdere kan løse kerneopgaven optimalt til gavn for borgerne.

Et godt psykisk arbejdsmiljø bliver skabt på arbejdspladserne i et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og medarbejdere og medarbejdere imellem. En lokal dialog er derfor et vigtigt element, hvis der er udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø. At skabe og opretholde et godt psykisk arbejdsmiljø kræver således, at alle tager ansvar og bidrager.

Der er endvidere enighed om, at de kommunale arbejdspladser allerede arbejder målrettet og konstruktivt for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og for at understøtte de kommunale arbejdspladsers fortsatte arbejde hermed, er

der derfor enighed om i perioden dels at etablere et rejsehold, der kan understøtte arbejdspladser/kommuner i at håndtere problemstillinger i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, dels en formidlingsindsats om et godt psykisk arbejdsmiljø og gevinsterne herved, f.eks. lavere sygefravær, højere trivsel, højere produktivitet og en større omstillingsevne. Målgruppen for formidlingsindsatsen er ledere og medarbejdere på de kommunale arbejdspladser.

### **SOCIALT KAPITEL M.V.**

Der er enighed om, at det er væsentligt at tage et socialt og arbejdsmarkedspolitisk ansvar og det er væsentligt at bidrage til, at alle får en plads på arbejdsmarkedet. Parterne er derfor enige om i perioden at arbejde for at fremme fælles forståelse for og opbakning fra ledere og medarbejdere til beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige på de kommunale arbejdspladser, således at personer med nedsat arbejdsevne hjælpes videre i deres arbejdsliv. Herudover er parterne enige om at indgå aftaler om fleksjob og i perioden etablere en dialog om arbejdsklausuler og sociale klausuler med fokus på kommunernes erfaringer med anvendelse af arbejdsklausuler og sociale klausuler samt kommunernes anvendelse af klausuler ved køb af varer og tjenesteydelser samt fastsættelse af tilskudsbetingelser m.v. også på andre områder end bygge- og anlægsområdet.

### **VEJLEDNING VED AFSKEDIGELSE**

Der er enighed om, at for ansatte som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, f.eks. besparelser eller omstruktureringer, har de pågældende ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i A-kasse fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

## **ATP**

Der er enighed om, at alle ATP-satser pr. 1. januar 2016 forhøjes med det samme beløb (168 kr. årligt) som på det private arbejdsmarked.

## **ØREMÆRKET BARSEL TIL MÆND**

Der er enighed om at udvide faderens nuværende øremærkede forældreorlov med 1 uge, således at faderen fremover har 7 ugers 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. ligestillingslovens §13 imødekommer parternes fælles anmodning om fravigelse af princippet om ligestilling.

## **BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE**

Der er enighed om, at tjenestefrihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides således, at ansatte som er forældre, fremover har ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 dage. Ændringen har virkning for børn, der indlægges den 1. april 2015 eller senere.

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

## **SENIOR**

Parterne er enige om at undersøge, hvordan ændringer i tilbagetrækningsalderen påvirker den enkelte medarbejder og arbejdspladserne, herunder hvilke særlige udfordringer eller muligheder det ændrede tilbagetrækningsmønster giver.

Formålet er at tilvejebringe fælles viden til gavn for såvel parterne som kommunerne samt seniorerne om, hvad den stigende tilbagetrækningsalder betyder for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen.

## **TIDSBEGRÆNSE ANSÆTTELSE M.V.**

Der er enighed om, at parterne i perioden drøfter erfaringer med kommunernes anvendelse af tidsbegrænsede ansatte, herunder også brug af timelønne vikarer.

## **GRUPPELIVSORDNINGEN**

Der er enighed om at foretage ændringer/forbedringer i den fælleskommunale gruppelevsordning således, at hovedsummen forhøjes fra kr. 400.000 til kr. 450.000, at aftrapningen af hovedsummen fjernes, således at hovedsummen udbetales ubeskåret indtil 67 år, at invalidesummen forhøjes fra kr. 50.000 til kr. 140.000 samt at gruppelevspræmien/gruppelevstillægget nedsættes fra kr. 170,43 til kr. 30 pr. måned.

## **FULD TID**

Parterne er enige om at gennemføre en formidlingsindsats i perioden med henblik på at understøtte kommunernes muligheder for at øge andelen af fuldtidsansatte.

## **DIGITALISERING**

Parterne er enige om, at overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om offentlig digital post samt at der i perioden etableres et projekt om digitalisering. Formålet er at undersøge, på hvilke områder og hvordan arbejdsgivere, 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 m.m., hvor arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter skal udveksle informationer m.m.

### **KØNSOPDELT LØNSTATITSTIK**

Parterne er enige om at ændre Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, således at aftalen indeholder forpligtigelser og rettigheder svarende til §5a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder med de ændringer som følger af lov nr. 513 af 26. maj 2014 (pligt til for en virksomhed at udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, herunder mindst 3 mænd og 3 kvinder).

### **INSPIRATIONSMATERIALE TIL DE LOKALE FORHANDLERE OM LIGESTILLING**

Der er enighed om udarbejdelse af et fælles inspirationsmateriale til de lokale lønforhandlere om ligestilling med henblik på at styrke de lokale forhandlers opmærksomhed på ligestillingsaspektet i den lokale løndannelse. Formålet er at øge opmærksomheden på kønsaspektet/ligestillingen i den lokale løndannelse, herunder hvordan utilsigtede køns-mæssige lønforskelle kan undgås. Inspirationsmaterialet rettes mod de lokale forhandlere og mod såvel centrale som lokale niveauer i kommunerne.

### **AFTALE OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER**

Parterne er enige om en række tilpasninger og ændringer i Aftalen om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA), bl.a. at udvikle et nyt site til partsformidling, som imødekommer brugernes og parternes ønsker og behov i forhold til en bred formidling om udvikling af de kommunale kerneopgaver og arbejdspladser, herunder formidling af udviklingsaktiviteter i regi af Fremfærd samt personalepolitiske emner.

## **AKADEMIKER-RESULTATET AF 17. FEBRUAR 2015 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET KOMMUNALE OMRÅDE**

Der blev den 17. februar 2015 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i kommuner pr. 1. april 2015. Med forliget blev aftalt en række forbedringer inden for en samlet ramme på 0,4% af lønsummen. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet af 16. februar 2015, der således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

### **PENSION**

KL og Akademikerne har aftalt, at pensionsbidraget i den fællesakademiske overenskomst pr. den 1. april 2016 forhøjes med 0,47% fra 17,82% til 18,29%, og pr. 1. januar 2018 med 0,01% fra 18,29% til 18,30%. Pensionsforhøjelsen kan konverteres til løn i overensstemmelse med den allerede gældende fritvalgsordning jf. overenskomstens §17.

### **LOKAL LØNDANNELSE**

KL og Akademikerne har aftalt at drøfte den lokale løndannelse i den kommende overenskomstperiode. Parterne ønsker med drøftelserne at sætte fortsat fokus på udviklingen med henblik på at sikre, at lokallønsprocessen understøtter en tillidsbaseret og resultatorienteret kultur. I drøftelserne deltager repræsentanter fra KL og de akademiske forhandlingsberettigede organisationer sammen med repræsentanter fra de lokale parter. På baggrund af drøftelserne vil parterne overveje evt. yderligere initiativer, der kan understøtte de lokale parters forhandlingsproces.

Forsøgsordningen om andre forhandlingsregler for det lokale forhandlingssystem, videreføres i overenskomstperioden. Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af forsøgsordningen.

### **BESKÆFTIGELSESFREMME**

KL og Akademikerne ønsker at understøtte en positiv jobudvikling til gavn for det akademiske arbejdsmarked. Parterne har derfor aftalt at gennemføre et projekt om mobilitets- og beskæftigelsesfremme, der i sin første del bl.a. skal medvirke til at sikre, at nyuddannede akademikere får et ordentligt kendskab til, hvilken mangfoldighed af job- og karrieremuligheder, der er i landkommuner. Projektet skal desuden give kommunerne bedre indblik i, hvad nyuddannede akademikere kan, og hvad der skal til for at fastholde dem.

Anden del af projektet har til hensigt at udbrede anvendelsen af mikromobilitet ved bl.a. at afdække hvilke erfaringer der er i kommunerne med at skabe korte udvekslinger af akademikere med private virksomheder, og ved at bruge erfaringerne til at inspirere til øget brug af mikromobilitet.

### **UDVIKLING AF DEN OFFENTLIGE SEKTOR (TILLIDSREFORM)**

*Netværksprojekt om innovation på kommunale arbejdspladser*

- Der er enighed om et projekt, der vil sætte fokus på, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere på kommunale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdrevne innovation. Projektet skal ses i forlængelse af innovationsprojekterne aftalt mellem KL og IDA/DdL ved OK11 og OK13, og vil give mulighed for kvalificering og spredning af ny viden om innovation via netværksarrangementer, som afholdes og faciliteres af overenskomstparterne. Projektet træder i stedet for OK13 projektet "KLAR til karriere i kommunen".

#### *Faglig ledelse*

- KL og Akademikerne har aftalt, at man i overenskomstperioden vil sø-



ge at fremme et projekt om faglig ledelse, som skal sætte fokus på, hvordan fagprofessionelle bedriver ledelse i krydsfeltet mellem fag og ledelse. Projektet vil blive forsøgt gennemført i regi af "Væksthus for ledelse".

### **SENIORORDNINGER**

Der er enighed om et projekt om talent- og karriereudvikling for seniorer. I projektet søges udarbejdet et elektronisk værktøj, der som et udvidet CV kan bidrage til at klarlægge og fremhæve den enkelte seniors faglige og personlige kompetencer. Formålet med projektet er at give seniorer fortsat lyst til udvikling i arbejdslivet, tydeliggøre seniorernes kompetencer, afklaring af seniorernes fremtidige karriereønsker og -potentialer samt styrke den generelle opfattelse af seniorer som en attraktiv og fleksibel arbejdskraft.

### **PSYKOLOGER I KOMMUNAL PÆDAGOGISK-PSYKOLOGISK RÅDGIVNING (PPR)**

Der er enighed om et projekt om fremtidens krav til psykologer i PPR. Projektet vil dels indsamle eksempler fra de kommunale PPR, som har succes med at udvikle psykologernes opgaveløsning i henhold til inklusionsopgaven, og dels indsamle viden fra relevant forskning af relevans for den påkrævede udvikling af psykologernes opgaveportefølje. Projektets mål er at komme med forslag til next practise for psykologer i PPR, herunder styrke autorisationsordningens kobling til inklusionsopgaven.

### **ØVRIGE FORHOLD**

- Det er aftalt, at overenskomstens opsigelsesbestemmelser bliver tilpasset Lov om offentlig digital post. Når en opsigelse fremsendes digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved denne eventuelle inddragelse i sagen. Kommunens underretning om afskedigelsen til or-

ganisationen sker digitalt til organisationens CVR-adresse.

- Der er aftalt, at tiltrædelsesaftalen for ingeniører og landinspektører m.fl. sammenskrives med overenskomsten for akademikere ansat i kommuner. I den forbindelse foretages en række redaktionelle konsekvensændringer. Desuden optages aftale om introduktionsstillinger som protokollat til overenskomsten, og underskrives af de oprindelige parter.
- Overenskomsten forenkles ved at §22 om udgifter ved tjenesterejser udgår redaktionelt af overenskomsten, da parterne er enige om, at akademikere godtgøres for udgifter ved tjenesterejser ud fra de regler, der gælder ved ansættelsesmyndigheden.
- Pensionselskabet nævnt i protokolat 1, punkt 5.2. vedr. aflønning af løst ansatte bibliotekarer, ændres redaktionelt til PFA.

### *Tandlæger*

Pensionsbidrag for månedslønnede tandlæger forhøjes pr. 1. april 2016 med 0,62% fra 19,65% til 20,27%. Bidragsforhøjelsen er omfattet af frit valg jf. overenskomstens §12. Desuden er det aftalt, at tandlæger er omfattet af aftale om gennemsnitsløngaranti. Parterne er desuden enige om at iværksætte et personalepolitisk projekt med titlen: "Arbejdstid, ledelsesopgaver og normering i den kommunale tandpleje", under forudsætning af, at der kan opnås de fornødne bevillinger. Parterne vil i perioden desuden drøfte overenskomstens §10, stk. 9 om supplerende forsikringsmæssig pensionsordning. Endelig er der aftalt, at tilpasse overenskomstens opsigelsesbestemmelser til Lov om Offentlig Digital post.

### *Bibliotekarforbundet*

Fsva. de tjenestemandsansatte bibliotekarer er det aftalt, at grundlønnen for bibliotekarer i basisstillinger forhøjes til løntrin 26 + kr. 2.100 (31.3.2000-niveau); bibliotekarer i basisstillinger i Frederiksberg Kommune dog til løntrin 29 + kr. 2.100 (31.3.2000-niveau). Grundlønnen for specialister i basisstillinger forhøjes fra løntrin 37 til løntrin 38. Endvidere forhøjes grundlønnen for specialiststillinger fra løntrin 42+ kr. 3.100 (31.3.2000-niveau) til løntrin 43+ kr. 3.100 (31.3.2000-niveau). Grundlønsforhøjelserne er pr. 1. april 2016. Desuden er der aftalt videreførelse af forsøgsordningen om andre forhandlingsregler for det lokale forhandlingssystem i aftale om lokal løndannelse for tandlæger, musikskoleledere/-lærere og tjenestemandsansatte bibliotekarer.

### *Foreningen af Speciallæger samt Yngre Læger*

I overenskomsten for kommunallæger er der aftalt forhøjelse af pensionsbidraget fra 17,72 % til 18,26% pr. 1. april 2016. Desuden er der aftalt grundlønsforhøjelser i overenskomsten for speciallægekonsulenter i Københavns kommune. Parterne er endvidere enige om at i perioden iværksætte et personalepolitisk projekt vedr. klinisk arbejde i kommunerne. Forliget indeholder også tiltag vedr. forenkling af overenskomsternes opbygning og sprogbrug. Opsigelsesbestemmelserne tilpasses Lov om Offentlig Digital Post. Der er aftalt forsøgsordning vedr. andre forhandlingsregler i forbindelse med lokal løn. I overenskomsten for kommunallæger er der aftalt justering af dækningsområdet ifht. pension til pensionerede tjenestemænd, og andre, der får udbetalt egenpension, som det offentlige har bidraget til.

## **RESULTATET AF FORHANDLINGERNE MELLEM FORHANDLINGSFÆLLES- SKABET OG RLTN AF 20. FEBRUAR 2015**

### **OVERENSKOMSTPERIODE**

Overenskomster og aftaler fornyes for en periode af 3 år fra 1. april 2015.

### **SAMLET ØKONOMISK RAMME**

Der henvises til oversigten over den samlede økonomiske ramme på side 3.

### **ØKONOMI**

Også på det regionale område er der opnået enighed om at omlægge reguleringsordningen til en ny kombineret ordning kaldet "Reguleringsordningen og privatlønsværnet". Ordningen indebærer – jf. i øvrigt også afsnittet om økonomi i CFU-resultatet af 6. februar 2015 (side Y) – at såfremt den regionale lønudvikling har ligget under den private sektors lønudvikling, udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen (positiv udmøntning), hvorimod der finder en negativ udmøntning sted på 100% af forskellen, såfremt den regionale lønudvikling har ligget over den private sektors lønudvikling (privatlønsværnet).

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.

I en hensigtserklæring har RLTN imidlertid tilkendegivet, at det er RLTN's målsætning, at bringe i den 2008 indledte forskel i lønudviklingen mellem den private og regionale sektor til ophør i den næstkommende periode (fra 2018 og frem). Heroverfor har Forhandlingsfællesskabet tilkendegivet, at den regionale lønudvikling ikke har ligget over lønudviklingen i den private sektor. Det skyldes, at reguleringsordningen regulerer lønudviklingen med tidsforskydninger.

### **MED, TR OG AKUT**

Der er mellem parterne enighed om at igangsætte et projekt "Samarbejde i regionerne" med det formål at afdække og få fælles viden om rammer, praksis og forventning til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne samt samspillet mellem de forskellige foraer. Projektet fokuserer på samarbejdsforhold i følgende foraer:

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

Der er herudover bl.a. enighed om at sikre en mere gennemskuelig regnskabspraksis og administration vedrørende AKUT, et kortere opsigelsesvarsel (9 måneder) af den lokale MED-aftale, en justering af forhandlingsorganets og hovedudvalgets kompetence med henblik på at sikre en hurtigere og mere smidig proces i relation til genforhandling af den lokale MED-aftale samt en regulering af AKUT-bidraget i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

### **UDVIKLING AF AFTALESYSTEMET**

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

Formålet 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 er enighed om, at der eventuelt kan tilknyttes en facilitator til den politiske dialog og at 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.

### **PSYKISK ARBEJDSMILJØ**

Der er enighed om at sætte yderligere fokus på et godt psykisk arbejdsmiljø i tæt relation til løsning af kerneopgaven og at både borgeren, de regionale arbejdspladser og medarbejderne vil kunne høste gevinster herved. Der er enighed om, at regionerne allerede tilbyder medarbejderne og arbejdspladserne en professionel og mangefacetteret arbejdsmiljøindsats. Regionerne har meget kompetente MED- og arbejdsmiljøorganisationer og parterne vil supplere denne indsats for at styrke det psykiske arbejdsmiljø ved at igangsætte et forskningsprojekt, der skal give grundlæggende og ny viden om 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.

Herudover vil parterne give de regionale arbejdspladser mulighed for at rekvirere supplerende ekspertbistand efter behov, indenfor f.eks. 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- og teamstruktur m.v. 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 m.v.

### **SOCIALT KAPITEL M.V.**

Der er mellem parterne enighed om at indgå en aftale om fleksjob, at regionen ved anmodning fra en i regionen ansat

tillidsrepræsentant skal informere denne om, hvilke overenskomster, lokalaftaler og kutymer, regionen har oplyst skal overholdes for de arbejdsfunktioner vikarer udfører i regionen, at støtte regionernes anvendelse af jobrotationsordninger og at etablere en politisk dialog om arbejds-klausuler og sociale klausuler.

### **FRIHED TIL VEJLEDNING VED AF-SKEDIGELSER**

Der er enighed om, at ansatte som opsiges af årsager, som er begrundet i virksomhedens forhold, f.eks. besparelser eller omstruktureringer, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i vedkommendes A-kasse/fagforening. Friheden placeres i videst muligt omfang under hensyn til arbejdspladsens drift.

### **ATP**

Der er enighed om at afsætte et beløb, således at alle ATP-satser pr. 1. januar 2016 kan forhøjes med samme beløb (kr. 168 årligt) som på det private arbejdsmarked.

### **ØREMÆRKET BARSELSORLOV**

Parterne er enige om at udvide faderens nuværende øremærkede forældreorlov med 1 uge, således at faderen 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 1. april 2015 eller senere.

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

### **BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE**

Der er enighed om, at tjenestefrihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse i medfør af aftalen om fravær af familiemæssige årsager udvides, således at

ansatte som er forældre, fremover har ret til tjenestefrihed med løn i op til 10 dage. Ændringen har virkning for børn, der indlægges den 1. april 2015 eller senere.

### **ÅREMÅLSANSÆTTELSE**

Der er enighed om at ændre reglerne for fratrædelsesgodtgørelse, så der ikke udbetales fratrædelsesbeløb, når den åremålsansatte bliver genansat på årsmålsvilkår i samme stilling. Ændringen gælder for nyansættelser på årsmål, hvor tiltrædelse sker 1. juni 2015 eller senere.

### **TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE**

Der er enighed om, at RTLN og Forhandlingsfællesskabet i perioden drøfter erfaringer med regionernes anvendelse af tidsbegrænset ansatte, herunder også brug af timelønnede vikarer.

### **GRUPPELIV**

Der er enighed om at foretage ændringer/forbedringer i den fællesregionale gruppelevsordning således, at hovedsummen forhøjes fra kr. 400.000 til kr. 450.000, at aftrapningen af hovedsummen fjernes, således at hovedsummen udbetales ubeskåret indtil 67 år, at invalidesummen forhøjes fra kr. 50.000 til kr. 140.000 samt at gruppelevspræmien/gruppelevstillægget nedsættes fra kr. 170,43 til kr. 30 pr. måned.

### **FULD TIDS BESKÆFTIGELSE**

Regionerne har i 2013 vedtaget en politik om fuld tid. Med politikken ønsker regionerne at ændre kulturen på de regionale arbejdspladser og øge andelen af ansatte på fuld tid. Forhandlingsfællesskabet har ved overenskomstforhandlingerne stillet krav om bedre mulighed for fuldtidsbeskæftigelse. Parterne er 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 f.eks. via en ændret kultur eller en ændret ar-

bejdstilrettelæggelse lokalt bliver skabt bedre muligheder for fuldtidsbeskæftigelse.

### **DIGITALISERING**

Der er enighed om, at overenskomstens/overenskomsternes opsigelsesbestemmelser tilpasses Lov om offentlig forvaltning og at der i perioden bliver iværksat et projekt om digitalisering med det formål 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 er en række aftaler af forudsatte arbejdsgange m.v., hvor arbejdsgivere og faglige organisationer, herunder tillidsrepræsentanter skal udveksle informationer m.m.

### **KØNSOPDELT LØNSTATISTIK**

Parterne er enige om at ændre Aftale om statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger, således at aftalen indeholder forpligtigelser og rettigheder svarende til §5a i Lov om ligeløn til mænd og kvinder med de ændringer som følger af lov nr. 513 af 26. maj 2014 (pligt til for en virksomhed at udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for et kalenderår, når virksomheden i det pågældende år beskæftiger lønmodtagere svarende til mindst 10 fuldtidsbeskæftigede, herunder mindst 3 mænd og 3 kvinder).

### **AFTALEN OM UDVIKLINGSMÆSSIGE AKTIVITETER**

Parterne er bl.a. enige om en fælles formidling af de aktiviteter, som parterne gennemfører på det personalepolitiske område og i overenskomstperioden undersøge form og behovet for formidling af relevante aktiviteter, bl.a. med henblik på at afdække målgruppen for en fælles formidlingsindsats, det behov for formidling der efterspørges af målgruppen samt hvorledes behovet tilgodeses bedst, herunder hvilke medier, platforme m.v.

## **AKADEMIKER-RESULTATET AF 24. FEBRUAR 2015 FOR TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE PÅ DET REGIONALE OMRÅDE**

Der blev den 24. februar 2015 indgået forlig om fornyelse af aftaler og overenskomster for akademikere ansat i regioner pr. 1. april 2015. Med forliget blev der aftalt en række forbedringer inden for en samlet ramme på 0,4 % af lønsummen. Herudover har Akademikerne tiltrådt forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet af 20. februar 2015, som således også finder anvendelse på Akademikernes overenskomstområde.

### **PENSION**

RLTN og Akademikerne har aftalt, at pensionsbidraget i den fællesakademiske overenskomst pr. den 1. april 2016 forhøjes fra 17,97 % til 18,46 %. Pensionsforhøjelsen kan konverteres til løn i overensstemmelse med den allerede gældende fritvalgsordning jf. overenskomstens § 16.

### **LOKAL LØNDANNELSE**

Der er mellem RLTN og bl.a. Akademikerne aftalt et projekt om lokal løndannelse på det regionale område med det udgangspunkt, at parterne har en fælles interesse i, at den lokale løndannelse er et velfungerende supplement til den centrale løndannelse, herunder at de centrale parter opstiller gode rammer for den lokale løndannelse og understøtter, at to ligeværdige lokale parter indgår lokale aftaler. Parterne har i den forbindelse peget på følgende fire temaer, der alle har betydning for, hvordan muligheden for lokal løndannelse bruges og opleves:

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 samt

4. Konkret anvendelse af midler.

Parterne er enige om, at arbejde videre med de fire temaer i overenskomstperioden og at der generelt i arbejdet skal indgå overvejelser om, hvordan resultatet af parternes arbejde kan forankres lokalt

Forsøgsordningen om andre forhandlingsregler for det lokale forhandlingsystem, videreføres i øvrigt i overenskomstperioden. Forsøgsordningen evalueres inden udløbet af overenskomstperioden.

### **PLUSTID**

Forsøgsordningen på det regionale område om, at der kan indgås aftale om højere individuel arbejdstid (plustid) mellem regionen og den ansatte, uden at der forinden er blevet indgået en såkaldt tiltrædelsesaftale mellem regionen og en (lokal) repræsentant for den forhandlingsberettigede organisation, videreføres uændret i perioden.

### **PH.D. ANSATTE OG BARSEL**

Parterne har ved OK15 gentaget henstillingen fra OK13, hvorefter parterne er enige om, at henstille til regionerne, at når en ph.d. har fravær på grund af barsels- og adeptionsorlov, bør regionen se positivt på at imødekomme en ansøgning fra medarbejderen om forlængelse af ansættelsesperioden svarende til fraværperiodens længde.

### **BESKÆFTIGELSESFREMME**

Regionerne og Akademikerne har aftalt et projekt, der har til formål at sætte fokus på ledigheden blandt nyuddannede akademikere. I projektet vil indgå de erfaringer, som man har med ansættelser i fx løntilskudsstillinger, introduktionsstillinger, midlertidige ansættelser/vikariater mv, ligesom erfaringer fra regioner, der har arbejdet fokuseret med

akademikerledighed indsamles og formidles. Der kan ligeledes iværksættes særlige initiativer, hvis der hos enkelte regioner opstår ønske herom. Den endelige projektbeskrivelse udarbejdes i fællesskab.

### **UDVIKLING AF DEN OFFENTLIGE SEKTOR (TILLIDSREFORM)**

Der er enighed om et projekt, der vil sætte fokus på, hvordan ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere på kommunale arbejdspladser kan skabe en innovationskultur, der er baseret på bruger- og medarbejderdreven innovation. Målet er således at styrke de regionalt ansatte akademikers arbejde med innovation.

Det overordnede formål er at give mulighed for kvalificering og spredning af ny viden om, hvordan regionale akademikerarbejdspladser- og funktioner kan skabe og implementere innovative ideer og dermed bidrage til at udvikle og effektivisere opgavevaretagelsen til gavn for patienter og borgerne.

Regionalt ansatte akademikere er nøglepersoner i relation til at skabe en innovativ kultur i regionerne, der kan sprede sig – også til andre faggrupper. Akademikernes arbejder nogle steder i regionerne organisatorisk og eller geografisk spredt, andre steder mere koncentreret. Derfor er der behov for at skabe netværk på tværs. Kvalificering og spredning af ny viden om innovation sker via netværksarrangementer afviklet af parterne.

### **KOMPETENCEUDVIKLING**

Parterne har aftalt et projekt, hvis formål er, at indsamle viden om kompetenceudvikling af regionalt ansatte akademikere opnået via praktikophold, jobbytte el. lign. I eller udenfor regionen.

Projektet undersøger blandt andet potentialet i, om praktikophold, jobbytte el. lign kan indgå som kompetenceudvikling

frem for mere traditionel kompetenceudvikling.

Som en del af projektet vil parterne tilbyde at gennemføre lokale initiativer, fx lokale workshops for ledere og tillidsrepræsentanter med henblik på drøftelse af muligheder for iværksættelse af initiativer til styrkelse af mobiliteten og som er tilpasset den enkelte regions behov.

### **ØVRIGE FORHOLD**

- Det er aftalt, at overenskomstens opsigelsesbestemmelser bliver tilpasset Lov om offentlig digital post. Når en opsigelse fremsendes digitalt, orienteres den ansatte om, at meddelelsen kan videresendes til organisationen ved denne eventuelle inddragelse i sagen. Kommunens underretning om afskedigelsen til organisationen sker digitalt til organisationens CVR-adresse eller sikker e-mail.
- Der er aftalt at tiltrædelsesaftalen for ingeniører og landinspektører mfl. sammenskrives med overenskomsten for akademikere ansat i regionerne. I den forbindelse foretages en række redaktionelle konsekvensændringer.
- RLTN har tilkendegivet at ville følge resultatet på KLs område for så vidt angår de tjenestemandsansatte bibliotekarer.

### **Øvrige områder**

Der er endvidere indgået forhandlingsresultater med følgende organisationer:

#### *Yngre læger*

Parterne er blevet enige om en række ændringer i overenskomsten vedr. arbejdsområde og vagt. Med virkning fra den 1. april 2016 er der aftalt en belastningsgrænse på for aften-nattevagter, som maksimalt må være belastet i 3/4 i

tidsrummet 20 -08 opgjort som et gennemsnit over en normperiode. Hvis det efter lokale drøftelser ikke er muligt at nedbringe belastningen, er der som noget nyt indført en kortere dag og aften-/nattevagt, der kan vare op til 13 timer. For deltagelse i disse vagter ydes der en ekstra honorering på 517 kr. pr. vagt til afdelingslæger og 356 kr. til øvrige yngre læger. Der er ændret i reglerne om fællesvagt, og den eksisterende § 22.stk 5 er blevet udvidet således, at oplever den lokale repræsentant for Yngre Læger, at arbejdets tilrettelæggelse udgør et arbejdsmiljømæssigt problem, skal der på begæring afholdes en lokal forhandling og tages initiativ til afdækning, forebyggelse og afhjælpning af problemet. Hvis en af parterne anmoder om det, inddrages overenskomstens parter.

Der er endvidere aftalt et projekt vedr. stillingsstruktur for speciallæger. Parterne er enige om at undersøge og drøfte den nuværende stillingsstruktur for sygehusansatte speciallæger (afdelingslæger, overlæger og ledende overlæger m.fl.). Projektet gennemføres i samarbejde med FAS.

Projektets formål er at afsøge mulighederne for at opnå enighed om en mere dækkende og fremtidssikret struktur med øget fokus på blandt andet patientforløb og lægelig ledelse.

Med virkning fra 1. april 2016 er der aftalt en forhøjelse af pensionsbidraget for alle læger med 0,15 procentpoint. Hermed er pensionsbidraget for afdelingslæger på 18,2 % og for øvrige læger på 16,49 %. Samtidig er det aftalt, at tillæg for ekstraordinær tjeneste i tilslutning til planlagt tjeneste og for ekstraordinære tillæg forhøjes pensionsbidraget til 12 %.

Forsøgsordningen om andre forhandlingsregler for det lokale forhandlingssystem videreføres i overenskomstperio-

den. Der indgås endvidere uændret aftale om gennemsnitsløngaranti.

Parterne er endvidere enige om en række redigeringsforslag til overenskomsten.

#### FAS

Parterne er enige om et projekt om ny stillingsstruktur for sygehusansatte speciallæger (overlæger og afdelingslæger). Projektet gennemføres i samarbejde med yngre læger.

Projektets formål er at afsøge mulighederne for at opnå enighed om en mere dækkende og fremtidssikret struktur med øget fokus på blandt andet patientforløb og lægelig ledelse.

Projektet tager udgangspunkt i følgende mål for en ændret stillingsstruktur for speciallæger. Stillingsstrukturen skal:

- Være tidssvarende i forhold til sygehusenes struktur og organisering samt speciallægers funktioner, opgavevaretagelse og arbejdstilrettelæggelse
- Sikre ledelseskraft, som forholder sig til og tager ansvar for udfordringerne i sundhedsvæsenet og som aktivt deltager i strategisk ledelse, driftsledelse, innovationsledelse og personaleledelse
- Skabe mulighed for tydelige løn- og karriereforløb/udvikling
- Skabe gennemsigtighed og overensstemmelse med stillingsbetegnelser, lønniveauer og øvrige ansættelsesvilkår.

Med virkning fra 1. april 2016 er der aftalt en forhøjelse af pensionsbidraget for overlæger fra 18,05 procent til 18,55 procent. For ansatte omfattet af aftale om lægelige chefer forhøjes pensionen fra 18,85 til 20,00 procent.



RLTN, FAS og yngre læger er enige om, at der i perioden optages drøftelser og forhandling om en ajourføring og modernisering af overenskomstens § 28 om attestudstedelse.

Aftale om lokal løndannelse og aftale om gennemsnitsløngaranti videreføres uændret.

Der er aftalt en udvidelse af tjenestetiden i weekenderne indtil kl. 21. Heroverfor er der aftalt en forhøjelse af honorarerne herfor, ligesom der er indgået aftale om en øvre grænse for, hvor ofte overlæger kan sættes i vagt i weekender, hvilket betyder, at man højst kan sættes i weekendvagt i gennemsnit hver anden weekend over et år.

Parterne er endvidere enige om, at der i en bemærkning til aftalen fremgår, at seniorerne i forbindelse med MUS skal have tilbudt en seniorsamtale, hvor et af temaerne er drøftelse af vagtdeltagelse.

Parternes har endvidere aftalt, at fratrædelsesbeløb i forbindelse med regionens opsigelse af læger, som har været beskæftiget samme sted i mere end 10 år også skal ydes i tilfælde af uberettigede bortvisning.

Endelig er parterne enige om en række redigeringsforslag til overenskomsten.

#### *Tandlægeforeningen*

(Afventer resultat – forventet forhandlingsmøde ultimo uge 10)