

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

DANSK SYGEPLEJERÅD
DANSKE BIOANALYTIKERE
ERGOTERAPEUTFORENINGEN
DANSKE FYSIOTERAPEUTER
KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET
JORDEMODERFORENINGEN
FARMAKONOMFORENINGEN
DANSK TANDPLEJERFORENING

**FORHANDLINGSPROTOKOL
VEDRØRENDE
FORNYELSE AF OVERENSKOMSTER/AFTALER
PR. 1. APRIL 2013
FOR SUNDHEDSKARTELLETS ORGANISATIONERS
FORHANDLINGSOMRÅDE**

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| 1. Indledning | 3 |
| 2. Løn | 3 |
| 2.1. Stillings- og lønstruktur..... | 3 |
| 3. Pension og ATP | 3 |
| 3.1. Pension | 3 |
| 3.2. Områdetillæg..... | 3 |
| 3.3. Karensbestemmelser | 3 |
| 3.4. Delpension og overenskomstdækning af pensionister..... | 4 |
| 3.5. ATP | 4 |
| 4. Arbejdstid | 4 |
| 5. Overenskomstens dækningsområde | 4 |
| 5.1. Ergoterapeuter | 4 |
| 5.2. Ernæringsteknologer | 4 |
| 5.3. Kandidatuddannelser | 5 |
| 6. Kombinationsstillinger | 5 |
| 7. Udviklings- og forskningspulje | 5 |
| 8. Leder-TR/ledertalspersoner | 5 |
| 9. Andre ændringer | 6 |
| 9.1. Redaktionelle ændringer | 6 |
| 9.2. Ø-jordemødre..... | 7 |
| 10. Afslutning | 7 |
| Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler .. | 9 |
| Bilag 2: Puljer mv. | 10 |
| Bilag 3: Projektbeskrivelse - stillings- og lønstruktur | 11 |
| Bilag 4: Kommissorium for projekt om arbejdstid | 12 |
| Bilag 5: Ø-jordemødre | 15 |

Dato: Den 23. februar 2013
Sted: Danske Regioner
Deltagere: Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Sundhedskartellet, Dansk Sygeplejeråd, Danske Bioanalytikere, Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter, Kost & Ernæringsforbundet, Jordemoderforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Tandplejerforening

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 2013 til den 31. marts 2015 på nedenstående vilkår.

2. Løn

2.1. Stillings- og lønstruktur

Parterne er enige om at gennemføre et projekt om stillings- og lønstruktur i perioden, jf. bilag 3.

3. Pension og ATP

3.1. Pension

Pensionsprocenten forhøjes pr. 1. januar 2014 for alle ansatte efter basisoverenskomsten med 0,24 procent.

For kliniske diætister, diætistassistenter og kostfaglige eneansvarlige på døgninstitutionsområdet tillægges yderligere 0,37 procent, således at den samlede pensionsprocent stiger pr. 1. januar 2014 med 0,61 procent for denne gruppe.

Pensionsprocenten forhøjes pr. 1. januar 2014 for alle ansatte efter lederoverenskomsten med 0,26 procent.

Merudgift: 39,56 mio. kr.

3.2. Områdetillæg

Den pensionsgivende del af områdetillægget hæves pr. 1. januar 2014 svarende til, at pensionsudbygningsprocenten hæves med 0,75 procentpoint.

Merudgift: 0,22 mio. kr.

3.3. Karensbestemmelser

Timelønnedes karensbestemmelser i basisoverenskomstens § 27 om et alderskrav på 21 år og en beskæftigelse på mindst 8 timer i gennemsnit pr. uge i 52 uger inden for de seneste 8 år regnet fra den 1. juni 2002 bortfalder med virkning fra den 1. januar 2014.

Merudgift: 1,64 mio. kr.

3.4. Delpension og overenskomstdækning af pensionister

Nedenstående tilføjes i basisoverenskomstens § 10, stk. 6 og lederoverenskomstens § 7, stk. 6:

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

3.5. ATP

ATP-satser i basisoverenskomsten og lederoverenskomsten forhøjes pr. 1. januar 2014, som følger:

- C-satsen (pr. 1. januar 2012 2.073,6 kr. pr. år) forhøjes til 2.462,4 kr. pr. år svarende til ny E-sats.
- F-satsen (pr. 1. januar 2012 2.851,2 kr. pr. år) forhøjes til 3.240 kr. pr. år svarende til A-sats.

De anførte udgifter er 2/3 arbejdsgiverbidrag af forhøjelsen. Forhøjelsen er betinget af tiltrædelse fra ATP's kompetente organer og gennemførelse af eventuel nødvendig lovgivning.

Det er parternes hensigt, at ATP-forhøjelsen, der aftales i denne periode, følges op af tilsvarende forhøjelser ved de kommende overenskomstfornyelser, således at samtlige ansatte kommer på ATP A-sats senest i 2021.

Merudgift: 13,09 mio. kr.

Provenu, ATP-beregninger: 2,06 mio. kr.

Merudgift til ATP-forhøjelsen efter fradrag af provenu: 11,03 mio. kr.

4. Arbejdstid

Parterne er enige om kommissorium for projekt om arbejdstid, jf. bilag 4.

5. Overenskomstens dækningsområde

5.1. Ergoterapeuter

Følgende tekst erstatter den nuværende tekst om ergoterapeuter i bilag 1 til basisoverenskomsten:

"Kernen i ergoterapeuters arbejde med forebyggelse, rehabilitering, udredning, visitation, rådgivning og genoptræning, er hverdagsaktiviteter. Ergoterapeuters interventionsområde er målrettet mod mennesker med fysiske, psykiske og sociale funktionsnedsættelser, som påvirker det enkelte menneskes mulighed for at mestre aktivitet og deltagelse i hverdags- og arbejdslivet."

5.2. Ernæringsteknologer

Parterne er enige om, at forhandlinger om overenskomstdækning af ernæringsteknologer i perioden indledes med Kost & Ernæringsforbundet med henblik på at gruppen dækkes af basisoverenskomsten/lederoverenskomsten på Sundhedskartellets område.

5.3. Kandidatuddannelser

Som nyt § 1, stk. 2, i basisoverenskomsten indsættes følgende:

”Overenskomsten omfatter personer med overbygningsuddannelse¹ på kandidatniveau, hvor det adgangsgivende grundlag er en af de i stk. 1 nævnte professionsbacheloruddannelser, og hvor det er faget, der har betydning for vedkommendes beskæftigelse.”

¹ Som eksempler på overbygningsuddannelser til professionsbacheloruddannelser på SHK's område, kan nævnes (listen er ikke udtømmende):

Cand. cur.

cand. scient. ssn

cand. scient. fys.

cand. scient. med.

kandidatuddannelse i klinisk videnskab og teknolog

cand. scient. i klinisk ernæring

Paragrafstykkerne i de hidtidige stykker 2-6 ændres som følge heraf redaktionelt.

Parterne konstaterer, at lederoverenskomsten omfatter personer, der ansættes som ledere og som er omfattet af de underskrivende organisationers forhandlingsret. Som følge af ovenstående ændring i basisoverenskomsten omfattes kandidater også af lederoverenskomsten efter samme principper.

Sundhedskartellet har tilkendegivet, at Sundhedskartellet vil søge at løse eventuelle grænseproblemer med AC, hvis sådanne opstår.

6. Kombinationsstillinger

Parterne er enige om at afdække barrierer for brug af kombinationsstillinger. Moderniseringsstyrelsen inviteres med i arbejdet.

7. Udviklings- og forskningspulje

Parterne er enige om at arbejde videre på baggrund af de positive erfaringer fra Udviklings- og Forskningspuljen på Sundhedskartellets område.

Parterne drøfter i perioden, hvilke temaer der kan danne udgangspunkt for udmøntning af midler.

Parternes aftalte evaluering af puljen indgår i disse drøftelser.

ATP-engangsprovenuet 1,55 mio. kr. (1. april - 31. dec. 2013) og uforbrugte AUA-midler (1. april 2011 - 31. marts 2013) kan evt. henføres til puljen. Der sker ikke udmøntning af midler fra puljen i perioden 1. april 2013 til 31. marts 2015.

8. Leder-TR/ledertalspersoner

Retten til at ledere kan vælge 1 TR på enhver institution pr. overenskomstgruppe udelukker ikke, at der lokalt kan aftales en valgstruktur med udgangspunkt i ledelsesniveauerne.

Hvis ledere på mellemste ledelsesniveau ikke efter lokal aftale kan vælge TR, har de ret til en talspersonordning, ligesom ledere på øverste ledelsesniveau.

Talspersonordningen har karakter af et formelt netværk. Talspersonerne er ikke omfattet af vilkårsbestemmelserne for TR, men kan udfylde en tilsvarende funktion, hvor de kan fungere som talerør for kollegaer.

9. Andre ændringer

9.1. Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om følgende redaktionelle ændringer i basis – og lederoverenskomsten:

Basisoverenskomsten

a.

I § 1, stk. 1 skrives afsnittet om psykomotoriske terapeuter/afspændingspædagoger således:

”Psykomotorisk terapeut, jf. bekendtgørelse nr. 425 af 26. april 2010 om uddannelse til professionsbachelor i afspændingspædagogik og psykomotorik samt afspændingspædagog med seminarieuddannelse efter Undervisningsministeriets brev af den 22. september 1989 om rammebestemmelser om uddannelse af afspændingspædagoger og bekendtgørelse om uddannelsen til afspændingspædagog nr. 194 af den 2. april 2002.”

b.

Som nyt stk. 4 indsættes følgende:

”Med hensyn til særlige bestemmelser for enkelte personalegrupper henvises til bilag 1”

Hidtidigt stk. 4, 5 og 6 bliver herefter til stk. 5, 6 og 7.

c.

I bilag 1 i afsnittet om farmakonomielever erstattes afsnittet ”For farmakonomielever gælder bestemmelserne i den af Undervisningsministeriet til enhver tid gældende elevkontrakt, idet lønnen dog meddeles af RLTN i løninformationer” med ” For farmakonomielever gælder bestemmelserne i den enhver tid gældende elevkontrakt mellem Apotekerforeningen og Farmakonomforeningen, idet lønnen dog meddeles af RLTN i løninformationer.”

Ledende personale

a.

Psykomotoriske terapeuter (de tidligere afspændingspædagoger) indskrives i pensionsbestemmelsens § 7, stk. 1 for ledere og med en tekst om, at indbetaling sker til PFA-pension.

b.

I opsigelsesbestemmelsens 19, stk. 6 ændres i anden linje ”disse” til ”parterne” og i § 19, stk. 7 ændres i næstsidsste linje ”lederen” til ”den ansatte.”

Ledende personale og ikke ledende personale

a.

"I overenskomsterne erstattes "Pensionskassen for Ergoterapeuter og Fysioterapeuter, Pensionskassen for Jordemødre, Pensionskassen for Bioanalytikere og Pensionskassen for Kost- og Ernæringsfaglige" med "Pensionskassen for Sundhedsfaglige."

b.

Som nyt § 10 stk. 5 om pension i basisoverenkomsten og § 7, stk. 5 om pension i lederoverenkomsten indsættes følgende:

"Pensionsbidragene indbetales månedsvist bagud samtidig med lønudbetalingen til pensionsordningen."

Hidtidigt stk. 5-7 bliver til stk. 6-8.

9.2. Ø-jordemødre

Parterne er enige om, at der i tilknytning til overenkomsten indgås en særskilt aftale om Ø-jordemødre, jf. bilag 5.

Bilaget træder i kraft den 1. januar 2014.

Merudgift: 0,01 mio. kr.

10. Afslutning

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsoplysninger 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 2013, 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 23. februar 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

For SUNDHEDSKARTELLET:

For DANSK SYGEPLEJERÅD:

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:

For DANSKE BIOANALYTIKERE:

For KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET:

For JORDEMODERFORENINGEN:

For FARMAKONOMFORENINGEN:

For DANSK TANDPLEJERFORENING:

Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for ikke-ledende personale af den 14. november 2011
- Overenskomst for ledere af den 14. november 2011
- Overenskomst vedrørende løn- og arbejdsforhold for ernæringsassistentelever af den 8. december 2011
- Arbejdstidsaftale af den 6. oktober 2011
- Rammeaftale af 11. august 2011 om kombinationsansættelse af fysioterapeuter i regioner og kommuner

Bilag 2: Puljer mv.

| Personalegruppe | Lønsum (mio. kr.) | | Pulje (mio. kr.) | |
|--|-------------------|------------------|------------------|--------------|
| | Antal | Lønsum | Org. Pulje | Sum |
| Ernæringsassistentelever | 195 | 35,29 | 0,25% | 0,09 |
| Syge- og sundhedspersonale, ikke ledende | 45.232 | 19.109,68 | 0,25% | 47,77 |
| Ledere på Sundhedskartellets område | 3.475 | 1.838,65 | 0,25% | 4,60 |
| Total | 48.902 | 20.983,62 | 0,25% | 52,46 |

| Udgifter | Puljeforbrug (mio. kr.) | | | |
|---|---------------------------|--------------|----------------|--------------------|
| | Udmøntnings- tidspunkt | Mio. kr. | (%) af pulje | (%) af løn- sum |
| 3. Pension og ATP | | | | |
| 3.1. Pension | | | | |
| Ophævelse af karens for timelønnede | 01-01-14 | 1,64 | 3,13% | 0,01% |
| 0,24% pension til basis (inkl. karensophævede) | 01-01-14 | 35,88 | 68,39% | 0,17% |
| 0,26% pension til ledere | 01-01-14 | 3,38 | 6,44% | 0,02% |
| 0,37% pension til kliniske diætister og kostfaglige eneansvarlige (basis) | 01-01-14 | 0,30 | 0,57% | 0,00% |
| 0,75%point forhøjelse af pensionsudbygningsprocenten | 01-01-14 | 0,22 | | |
| 3.5 ATP forhøjelse | | | | |
| ATP trappemodell | 01-01-14 | 13,09 | 24,95% | 0,06% |
| ATP-provenu | 01-01-14 | -2,06 | -3,92% | -0,01% |
| 9. Andre ændringer | | | | |
| Ø-jordemødre | 01-01-14 | 0,01 | 0,02% | 0,00% |
| Udgifter i alt | | 52,46 | 100,00% | 0,25% |

Bilag 3: Projektbeskrivelse - stillings- og lønstruktur

Sundhedskartellet og Regionernes Lønnings- og Takstnævn er enige om at gennemføre et eftersyn af Sundhedskartellets lønmodel for hhv. basis- og lederstillinger samt på tværs af basis- og ledermodellen.

Formålet med eftersynet er at drøfte hidtidige erfaringer med stillings- og lønstrukturere og mulighederne for fremtidig anvendelse.

Eftersynet skal omfatte

- Kriterier for indplacering på lønskalaerne, eksempelvis erfaring, funktioner og uddannelse
- Muligheder i lønskalaer for indplacering af nye grupper

Arbejdet afsluttes senest 1.4.2014.

Det tilføres ikke overenskomstmidler til projektet.

Bilag 4: Kommissorium for projekt om arbejdstid

Det er en fælles udfordring for parterne på det regionale område at aftale arbejdstidsregler, der på én gang tilgodeser ledelsernes behov for nødvendig dækning af (døgn-dækkede) vagter på de regionale sygehuse, samt medarbejdernes behov for forudsigelighed og gennemsigtighed om hvor og hvornår de skal arbejde. Samtidig er det vigtigt, at reglerne er så enkle og letforståelige som muligt.

De nuværende regler fungerer, men levner rum for forbedringer. Af hensyn til en optimal patientbehandling og den bedst mulige anvendelse af ressourcerne, skal reglerne rumme mulighed for på en effektiv måde at sikre, at de nødvendige faglige kompetencer er til stede på rette tid og sted. Omlægninger og ændringer af den fastlagte tjeneste kan ikke undgås. Men arbejdsmiljøet, medarbejderinddragelse samt værn om den enkeltes fritid er også vigtige elementer i forhold til at sikre høj kvalitet og høj faglighed.

Der er et potentiale i at anvende ressourcer brugt på bl.a. overarbejde, tilkald og omlagt tjeneste bedre, end det er tilfældet i dag. Målet er at fremme kvalitet og produktivitet - at få mere sundhed for pengene.

Lokalt kan der være eksempler på, at arbejdstidsreglerne anvendes forskelligt – for eksempel ved indgåelse af lokale arbejdstidsaftaler. Det er i den forbindelse relevant at inddrage erfaringer herfra i projektet med henblik på at vurdere, hvordan sådanne aftaler understøtter parternes respektive interesser.

Projekt om arbejdstid

For at sikre arbejdstidsregler, der tilgodeser både ledelsernes og medarbejdernes behov, og for at sikre, at aftaler og overenskomster fremmer en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse inden for de givne økonomiske rammer, er parterne enige om, at der i perioden gennemføres en fælles afklaring af mulighederne for at forbedre de eksisterende aftaler.

Den fælles afklaring skal give parterne en fælles forståelse for de rammer og grundvilkår, der gælder, når der drøftes arbejdstidsregler. Endvidere skal projektet i dybden af-dække de involverede parters interesser og hensyn og bevæggrundene for disse, således at mulige interessesammenfald kan identificeres. Endelig skal projektet munde ud i drøftelser af, hvordan rammer og grundvilkår samt mulige interessesammenfald kan udmøntes med henblik på at indgå i drøftelserne om arbejdstid ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Derfor rummer projektet følgende faser:

Identificering af rammer og grundvilkår

For at kunne drøfte mulige forbedringer af arbejdstidsreglerne er det nødvendigt med en fælles forståelse af de overordnede rammer og grundvilkår. Formålet med første fase er derfor at skabe et fælles, kvalificeret afsæt for de videre drøftelser.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være et enigheds-papir.

Beskrivelse af parternes interesser

For fremadrettet at kunne identificere interessesammenfald, er det nødvendigt, at parterne har en præcis forståelse for de øvrige parters interesser og bevæggrunde for disse. I projektets anden fase afdækkes derfor hver enkelt parts interesser, og mulige områder med interessesammenfald identificeres.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være en beskrivelse af både områder, hvor parterne ligger meget langt fra hinanden og områder, hvor parterne muligvis har interessesammenfald.

Konsekvenser for arbejdstidsreglerne

På baggrund af parternes afklaring i de to foregående faser, drøftes perspektiverne for de fremtidige arbejdstidsbestemmelser.

Et element heri er drøftelse af, om øget brug af de lokale aftalemuligheder kan fremme kvalitet, produktivitet og et godt arbejdsmiljø.

Denne proces vil omfatte drøftelser mellem parterne. Produktet kan være input til de kommende overenskomstforhandlinger.

Generelt

Der kan på alle tidspunkter i den samlede proces inddrages relevant materiale, inspiration, erfaringer med og eksempler på lokale arbejdstidsaftaler m.v., herunder kan der eksempelvis trækkes på parternes tidligere undersøgelser om arbejdstid og arbejdstidsregler. Ligeledes kan eksterne parter, proceskonsulenter eller andre inddrages løbende i projektet, hvis det findes relevant.

Organisering

For at skabe ejerskab til både processen og eventuelle afledte resultater fra start, forankres initiativet på overordnet niveau i de involverede organisationer. Projektet organiseres med en styregruppe samt en projektgruppe med repræsentanter for de involverede parter.

Parternes politiske repræsentanter inddrages i projektet, f.eks. via et antal møder undervejs i processen.

Lokale aktører med erfaringer fra arbejde med arbejdstidsreglernes lokale muligheder inddrages, hvor det skønnes hensigtsmæssigt.

Tidsplan

Projektet iværksættes pr. 1. april 2013. Første fase gennemføres inden udgangen af september 2013. Det samlede projekt skal være færdigt inden udgangen af juni 2014, således at konklusionerne kan indgå i overenskomstforhandlingerne i 2015.

Finansiering

Projektet finansieres af midler fra Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter på det personalepolitiske område.

Bilag 5: Ø-jordemødre

Ø-tillæg

Mellem Jordemoderforeningen og RLTN er der indgået specielle aftaler for så vidt angår jordemoderstillinger på Læsø, Samsø og Ærø af hensyn til de specielle geografiske forhold, der betyder, at stillingerne ikke kan tilknyttes et jordemodercenter.

1. Særligt om Læsø

Der ydes et særligt tillæg til stillingen, som udgør 45.000 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006).

Tillægget reguleres i henhold til Aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.2).

Ydelse af ovennævnte tillæg forudsætter, at der til området kun er knyttet én jordemoder.

2. Særligt om Ærø og Samsø

Der ydes et særligt tillæg på 35.500 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006).

Tillægget reguleres i henhold til Aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet om lønninger for ansatte i regionerne (OK 21.03.2).

Ydelse af ovennævnte tillæg forudsætter, at der til området er knyttet to jordemødre.

3. Generelt for Læsø, Ærø og Samsø

For de under pkt. 1 og 2 nævnte tillæg påhviler det jordemoderen at bistå ved de i området forekommende fødsler, idet pågældende er pligtig at holde sig til rådighed, således at pågældende i tilfælde af fødsler tilkaldes, når det er påkrævet. Hvis arbejdet hermed er af så ringe omfang, at jordemoderen eventuelt i perioder ikke er beskæftiget svarende til et normalt arbejdsdøgn, kan regionen pålægge jordemoderen andet passende arbejde inden for området, f.eks. profylaktiske undersøgelser af svangre og efterundersøgelser af barslende.

Tillægget dækker al rådighedstjeneste, tilkald, tjeneste på lørdage, søndage og søgnehellidage, aften og nattjeneste samt delt tjeneste.

Reglerne om fridøgn i arbejdstidsaftalen (OK 11.05.09.01) og aftalen om hviletid og fridøgn (OK 11.10.10) gælder. Hvis fridøgnet ikke kan afholdes fuldt ud på grund af fødsler, skal erstatningsfridøgn gives snarest herefter. Erstatningsfridøgn gives også i tilfælde, hvor jordemoderen tilkaldes til fødsler på søgnehellidage.

4. Lokale aftaler

Bestemmelserne i pkt. 1, 2 og 3 kan suppleres eller fraviges ved lokalaftale, jf. Rammeaftale om decentral arbejdstid (OK 11.05.02).

I det omfang lokale aftaler indeholder større tillæg end beskrevet under pkt. 1 og 2 sker der modregning, medmindre andet lokalt aftales.

