

REGIONERNES LØNNINGS- OG  
TAKSTNÆVN

AC

**FORHANDLINGSProtokol  
VEDRØRENDE  
FORNYELSE AF OVERENSKOMST/AFTALER  
PR. 1. APRIL 2013  
INDEN FOR  
AC'S FORHANDLINGSOMRÅDE**

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1. Indledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Lokal løndannelse.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Pension og ATP .....</b>	<b>3</b>
3.1. Pension.....	3
3.2. Overenskomstdækning af ansatte på delpension .....	3
3.3. ATP provenu .....	3
<b>4. Arbejdstid.....</b>	<b>4</b>
4.1. Plustid .....	4
<b>5. Personalepolitiske projekter .....</b>	<b>4</b>
<b>6. Dækningsområde.....</b>	<b>4</b>
<b>7. Introduktionsstillinger .....</b>	<b>5</b>
<b>8. Kompetenceudvikling.....</b>	<b>6</b>
<b>9. Bibliotekarer.....</b>	<b>6</b>
<b>10. Ph.d.-ansættelse .....</b>	<b>6</b>
<b>11. Andre ændringer.....</b>	<b>6</b>
<b>12. Ikrafttræden.....</b>	<b>7</b>
<b>13. Afslutning .....</b>	<b>7</b>
<b>Bilag 1: De af forhandlingsprotokollen omhandlede overenskomster og aftaler ..</b>	<b>9</b>
<b>Bilag 2: Personalepolitiske projekter .....</b>	<b>10</b>
<b>Bilag 3: Puljer mv. ....</b>	<b>12</b>

**Dato:** 27. februar 2013  
**Sted:** Danske Regioner  
**Deltagere:** Repræsentanter for: Regionernes Lønnings- og Takstnævn og AC

## 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 under forudsætning af, at der i øvrigt indgås et samlet forlig på AC-området.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2013.

## 2. Lokal løndannelse

Forsøgsordningen vedr. lokale forhandlinger for special- og chefkonsulenter i bilag 3 til overenskomsten videreføres således, at muligheden for at indgå aftale som forsøgsordning fremadrettet gælder alle omfattet af overenskomsten. Som konsekvens heraf er parterne enige om at indføre teksten som ny § 9, stk. 3 i overenskomsten. Nummereringen af de nuværende stk. 3 til 7 konsekvensrettes.

Som ny bemærkning tilføjes: "Forhandlinger om lokal løndannelse i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere sker fortsat mellem ansættelsesmyndigheden og den forhandlingsberettigede organisation."

Forsøgsordningen evalueres inden overenskomstperiodens udløb.

## 3. Pension og ATP

### 3.1. Pension

I § 15 ændres pensionsprocenten fra 17,66 procent til 17,97 procent.

Merudgift: 7,09 mio. kr.

### 3.2. Overenskomstdækning af ansatte på delpension

I overenskomstens § 1, stk. 4 tilføjes:

"Ansatte på delpension betragtes ikke som pensionister i relation til ovenstående og er derfor omfattet af overenskomsten."

### 3.3. ATP provenu

ATP-provenuet er på 0,27 mio. kr.

## 4. Arbejdstid

### 4.1. Plustid

Bestemmelser om plustid ændres som forsøgsordning i overenskomstperioden til, at aftaler om plustid indgås mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden, jf. følgende ændring i § 19. Plustid.

§ 19, stk. 1 ændres til:

”Stk. 1

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden gælder, at der mellem den enkelte ansatte og arbejdsgiveren kan aftales en individuel arbejdstid, der er højere end fuldtidsansættelse.

#### BEMÆRKNINGER:

Der kan først indgås aftale om højere individuel arbejdstid efter 3 måneders ansættelse, og ordningen er frivillig.

Tillidsrepræsentanten orienteres om indgåede aftaler.”

Forsøgsordningen evalueres inden overenskomstperiodens udløb.

## 5. Personalepolitiske projekter

Parterne er enige om at søge følgende personalepolitiske projekter iværksat:

- Mobilitet og beskæftigelsesfremme
- Kompetenceplan og karrieresparring for administrative akademikere i regionerne

Jf. bilag 2.

Projekternes gennemførelse forudsætter finansiering via AUA-midler.

## 6. Dækningsområde

Dækningsområdet i Overenskomst for akademikere ansat i regioner justeres med:

- Kandidatuddannelser, der gennemføres med udgangspunkt i en professionsbacheloruddannelse, omfattes af overenskomsten i det omfang, kandidatuddannelsen fremgår af bilag 1 til overenskomsten.

Det er en forudsætning, at de pågældende kandidater udfører akademisk arbejde, og at de ikke er omfattet af en anden gældende overenskomst. Hittidige bestemmelser i overenskomsten berøres ikke heraf.

- Nye kandidatuddannelser optages løbende i overenskomsten, når der er foretaget grænsedragning mellem AC-organisationerne. Bilag 1 ajourføres i overensstemmelse hermed.
- Følgende uddannelser optages pr. 1. april 2013 i overenskomsten:
  - Kandidat- og bacheloruddannelser fra designskolerne
  - Cand.theol – Den danske Præsteforening og DM
  - Cand.public – DM og Dansk Journalistforbund

Cand.mag i kultur, kommunikation og globalisering – DM og KS  
Cand.ling.merc (MA) - DM og KS  
Cand.soc i by, bolig og bosætning – Djøf, DM og KS  
Cand.soc i offentlig ledelse og social udvikling – Djøf, DM og KS

- Cand.it og Cand.scient.med, som er optaget på kandidatuddannelsen på baggrund af en professionsbacheloruddannelse omfattes fremover af overenskomsten på lige fod med dem, der er optaget på uddannelsen på baggrund af en adgangsgivende eksamen, der henhører under overenskomstens dækningsområde.
- Udenlandsk uddannede omfattes af overenskomsten, når uddannelsen er på niveau med og er sammenlignelig med en uddannelse, som er nævnt i bilag 1.

Ved ansættelse af akademiske medarbejdere med udenlandske uddannelser kan ansættelsesmyndigheden i tvivlstilfælde indhente en vurdering af uddannelsens niveau hos Styrelsen for International Uddannelse. Udenlandske uddannelser, som Styrelsen for International Uddannelse tidligere har vurderet, kan findes på Styrelsen for International Uddannelses hjemmeside [www.iu.dk](http://www.iu.dk).

I de tilfælde hvor Styrelsen for International Uddannelse har tilvejebragt en ækvivalensvurdering med henblik på opnåelse af en dansk autorisation, jf. § 2a, stk. 1, nr. 1, i lovebekendtgørelse nr. 371 af 13. april 2007, og uddannelsen på den baggrund kan henføres til en specifik dansk uddannelse i bilag A, er uddannelsen omfattet af overenskomsten på de vilkår der gælder for den tilsvarende danske uddannelse i bilag A.

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

## 7. Introduktionsstillinger

Der indgås aftale pr. 1. april 2013 om introduktionsstillinger på følgende vilkår:

- Aftalen omfatter akademikere, som har været ledige i mindst 1 år op til ansættelsen
- Løn- og pension fastsættes til 80% af begyndelseslønnen for en nyuddannet akademiker
- Der oppebæres ikke centralt fastsatte tillæg
- Der kan lokalt aftales funktions- og kvalifikationstillæg
- Der optjenes lønanciennitet under ansættelsen
- Ansættelsen varer 1 år inkl. 3 måneders prøvetid og ophører uden yderligere varsel
- Der afsættes tid til uddannelse og oplæring i rimeligt forhold til lønbestemmelsen
- Arbejdstiden udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge
- Der kan ikke aftales højere individuel arbejdstid
- Hvis den ansatte pålægges merarbejde, honoreres dette med ordinær overenskomstmæssig begyndelsesløn + 50%
- Øvrige ansættelsesvilkår følger Overenskomst for akademikere ansat i regioner.

I tilknytning til aftalen om introduktionsstillinger etableres et projekt med henblik på markedsføring af aftalen.

Projektet finansieres af de tilrådeværende engangsmidler fra regulering af ATP-midlerne på 201.127 kr. samt 100.000 kr., som kan genanvendes ved overenskomstforhandlingerne i 2015.

## **8. Kompetenceudvikling**

I bilag 4 til overenskomsten "Kvalifikationstillæg og kompetenceudvikling" suppleres bemærkningen til kompetenceudvikling med følgende:

"I kompetenceudviklingsplanen kan indgå en karriereplan, evt. tilbud om karriereafklaring. Det kan endvidere drøftes, hvordan kompetenceudvikling kan fremmes via mobilitet og/eller nye opgaver".

## **9. Bibliotekarere**

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

## **10. Ph.d.-ansættelse**

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

## **11. Andre ændringer**

Der er enighed mellem parterne om, at følgende redaktionelle ændringer foretages i forbindelse med redigeringen:

- § 6. Funktionsløn, stk. 3 opdeles i stk. 3 og stk. 4 og kommer herefter til at lyde som følger:  
"stk. 3.  
Funktionsløn aftales i øvrigt decentralt på grundlag af de funktioner, den ansatte/de ansatte varetager.

### *Stk. 4.*

Funktionsløn ydes som pensionsgivende tillæg. Tidligere aftaler om funktionsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. "

- § 7. Kvalifikationsløn, stk. 3 opdeles i stk. 3 og stk. 4 og kommer herefter til at lyde som følger:  
"stk. 3.  
Kvalifikationsløn aftales i øvrigt decentralt.

### *Stk. 4.*

Kvalifikationsløn ydes som pensionsgivende tillæg. Tidligere aftaler om kvalifikationsløn, der er ydet som ikke-pensionsgivende tillæg, bevarer deres status som ikke-pensionsgivende tillæg, medmindre andet aftales. "

Bemærkningen til nuværende stk. 3 bibeholdes.

- Formuleringen af § 17. ATP ændres til følgende:  
"De ansatte er omfattet af ATP-ordningens A-sats, jf. Generel orientering om arbejdsmarkedets tillægspension og bidrag (OK 11.33.1)."
- Formuleringen af § 23, stk. 6 og stk. 7 ændres til følgende:  
"Stk. 6.  
Et afskedigelsesnævn består af 3 medlemmer, hvoraf en udpeges af RLTN, og en udpeges af organisationen/organisationerne, hvorefter parterne i for-  
ening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejds-  
rettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed  
om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at ud-  
pege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

**BEMÆRKNINGER:**

Udpegning af formand for nævnet finder i øvrigt sted i henhold til be-  
stemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kap 2.

**Stk. 7.**

Afskedigelsesnævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan af-  
høres parter og vidner.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse.

Hvis nævnet finder, at opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i den ansattes el-  
ler regionens forhold, kan der pålægges regionen at afbøde virkningerne af  
opsigelsen.

Det kan herved pålægges regionen, såfremt den pågældende og regionen ik-  
ke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, da at betale den pågælden-  
de en godtgørelse.

Størrelsen af godtgørelsen fastsættes af nævnet, som skal tage hensyn til sa-  
gens omstændigheder og til, hvor længe ansættelsesforholdet har varet.

Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastsættes af nævnet. Om-  
kostningerne fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part."

## **12. Ikrafttræden**

Ikrafttræden af de enkelte elementer i protokollen afventer et samlet forlig, jf. punkt 1.

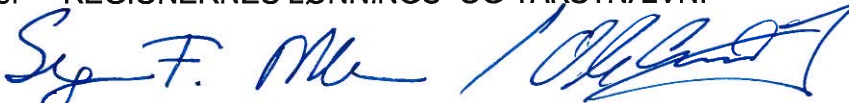
## **13. Afslutning**

1. Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med ud-  
arbejdelse af nærværende protokol med tilhørende bilag er bortfaldet.
2. Parterne er enige om at gennemgå overenskomster og aftaler i forbindelse med re-  
digeringen af overenskomstresultatet med henblik på sprogligt at forenkle, harmo-  
nisere og modernisere teksterne og opbygningen heraf. Parterne er samtidig enige  
om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelse af overenskomster og af-  
taler, 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 3 er anført de puljer mv., der indgår i forhandlingsresultatet.

København, den 27. februar 2013

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



For AC:





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

Forhandlingsprotokollen omhandler følgende overenskomster og aftaler:

- Overenskomst for akademikere ansat i regioner m.v. af den 24. november 2011

## **Bilag 2: Personalepolitiske projekter**

### **Mobilitet og beskæftigelsesfremme**

Parterne er enige om, at der er et akut behov for at fremme (nyuddannede) akademikerens beskæftigelsesmuligheder. Endvidere har parterne noteret sig, at der med Regeringens ungepakke er lagt op til, at akademikere i øget omfang omfattes af jobrotation.

Parterne er derfor enige om at iværksætte et projekt, der har til formål at belyse og fremme mulighederne for mobilitet mellem regionerne og den private sektor. Parterne vil afsøge mulighederne for, at mobiliteten fra regionerne til den private sektor understøttes gennem nye initiativer, så den regionale erhvervs- og beskæftigelsesudvikling forbedres.

Ved at gøre det lettere for den enkelte regionale akademiske medarbejder at søge ud af den offentlige sektor med henblik på job i den private sektor styrkes den regionale erhvervsudvikling ligesom der opstår ledige stillinger i det offentlige. Det vil typisk være i form af tidsbegrænsede stillinger, som vil give andre – især de nyuddannede - muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet og erhverve sig de første og meget afgørende erhvervs erfaringer efter endt uddannelse.

Mobilitetsfremmende initiativer rummer herudover også et vigtigt element af kompetenceudvikling for den medarbejder, som indgår i en jobrotation. Medarbejderen opsøger typisk nye områder og opgaver, som understøtter den individuelle udvikling og/eller bygger ovenpå de allerede erhvervede kompetencer – kompetencer som regionen kan anvende, når/hvis medarbejderen vender tilbage til regionen.

Desuden vil øget mobilitet for arbejdsgiverne i sig selv være en værdi, fordi det giver rum til fornyelse af medarbejderstaben (de erfare rykker videre, de nyuddannede og billigere kommer ind), muligheder for tilpasning af den samlede medarbejderskare mv.

I parternes overvejelser kan f.eks. indgå:

- Kontakt til potentielle private arbejdsgivere om fordelene med at ansætte (enten fast eller midlertidigt) akademikere, er pt. er ansat i en region
- Overvejelser om adgang til orlov uden løn
- Se på initiativer, der kan fremme en kultur, som understøtter mobilitet
- Overvejelser om vikariansættelser/udvekslingsordninger mellem private og offentlige arbejdspladser, f.eks. som forsøg inden for særlige områder og hvor Offentlig Privat Partnerskaber (OPP) er mest udbredt.

Projektet etableres via et partnerskab mellem AC-organisationer, Danske Regioner og de fem regioner.

Anslået økonomisk ramme: 500.000 kr. Projektets gennemførelse forudsætter finansiering via AUA-midlerne.

### **Kompetenceplan og karrieresparring for administrative akademikere i regionerne**

Det er indtrykket, at regionerne i dag har en meget forskellig praksis omkring medarbejderudviklingssamtaler, herunder anvendelse af karriereplaner, mobilitet og karriere-

resparring. Dermed også mange forskellige erfaringer om effekt og oplevelse af udbyttet af de forskellige tilgange.

Med henblik på udveksling af erfaringer på tværs af regionerne, gensidig inspiration mv. aftales et projekt, hvor formålet er at understøtte anvendelse af karriereplaner, mobilitet og karrieresparring for de administrative akademikere.

Projektet skal:

- kortlægge erfaringerne i regionerne med anvendelse af karriereplaner, mobilitet og karrieresparring for administrative akademikere
- udvælge nogle gode erfaringer/best practice
- udvælge og afprøves forskellige værktøjer til karriereudvikling/mobilitet
- tage stilling til, hvorledes erfaringer og inspiration bedst formidles til ledere og medarbejdere i regionerne

Økonomi: 300.000,- kr.

**Bilag 3: Puljer mv.**

Personalegruppe	Lønsum (mio. kr.)		Pulje (mio. kr.)	
	Antal	Lønsum	Org. Pulje	Sum
Chefkonsulenter	80,5	55,92	0,25%	0,14
Specialkonsulenter	187,1	114,21	0,25%	0,29
Øvrige akademikere	4.879,4	2.595,9	0,25%	6,49
<b>Total</b>	<b>5.147</b>	<b>2.766,01</b>	<b>0,25%</b>	<b>6,92</b>

Udgifter	Puljeforbrug (mio. kr.)			
	Udmøntnings- tidspunkt	Mio. kr.	(%) af pulje	(%) af løn- sum
<b>3. Pension og ATP</b>				
<b>3.1 Pensionsforbedring</b>				
Forhøjelse med 0,31 fra 17,66 til 17,97 pct.	01-01-14	7,09	102,46%	0,26%
<b>3.3 ATP-provenu</b>				
ATP-provenu	01-01-14	-0,27	-3,90%	-0,01%
Projekt-finansiering	01-01-14	0,10	1,45%	0,00%
<b>Udgifter i alt</b>		<b>6,92</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,25%</b>
<b>Over/underskud</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>